

ХАМАТХАНОВ Або-Мансур М-Б.,
Студент 2 курса Юридического факультета,
направление «Социальная работа»,
e-mail: mail@law-books.ru

Научный руководитель:
ХАМАТХАНОВА Мадина Макшариповна,
старший преподаватель кафедры Философии
и социальной работы ФГБОУ ВО «Ингушский
государственный университет», Магас, Россия,
e-mail: meddina17@mail.ru

ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Аннотация. Проблема профессионального выгорания сегодня является одной из наиболее острых в системе социальной защиты. Эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение удовлетворённости трудом оказывают разрушительное воздействие не только на личность специалиста, но и на функционирование организации в целом. Поскольку выгорание социальных работников вызвано сочетанием множества факторов — организационных, профессиональных и индивидуальных, — бороться с ним нужно системно. Анализ этих компонентов помогает выстроить стратегию профилактики, которая включает как глобальные изменения в организации труда, так и адресную психологическую помощь каждому специалисту.

Ключевые слова: выгорание, профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, внутренний конфликт, индивидуальные личностные факторы, социально-психологический климат, социально-экономическую нестабильность.

KHAMATKHANOV Abo-Mansur M-B.,
2nd year student of the Faculty of Law, direction
"Social work"

Scientific supervisor:
KHAMATKHANOVA Madina Maksharipovna,
senior Lecturer at the Department of Philosophy and
Social Work, Ingush State University, Magas, Russia

CAUSES AND FACTORS OF PROFESSIONAL BURNOUT AMONG SOCIAL WORKERS

Annotation. The problem of professional burnout is one of the most acute in the social protection system today. Emotional exhaustion, depersonalization, and decreased job satisfaction have a devastating effect not only on the personality of a specialist, but also on the functioning of the organization as a whole. Since burnout of social workers is caused by a combination of many factors — organizational, professional and individual — it must be dealt with systematically. The analysis of these components helps to build a prevention strategy that includes both global changes in the organization of work and targeted psychological assistance to each specialist.

Key words: burnout, professional burnout, emotional burnout, internal conflict, individual personality factors, socio-psychological climate, socio-economic instability.

Выгорание как психологический феномен оказывает выраженное негативное воздействие на психофизическое состояние человека и снижает результативность профессиональной деятельности специалистов, работающих в социальной сфере. Впервые данное явление было зафиксировано в 1950-е годы и на протяжении длительного времени рассматривалось как заболевание неизвестной природы, предположительно связанное с вирусной инфекцией [4, с. 165]

В 1970-е в начале 1980-х годов медицинские специалисты обратили внимание на социальную избирательность данного «заболевания»: около 75 % выявленных случаев приходилось на представителей так называемых «белых воротничков» и членов их семей. В группу наибольшего риска входили работники сферы обслуживания, а также администраторы крупных и малых организаций. Проведённые исследования позволили установить прямую связь между профессиональным стрессом, перегруженностью на рабочем месте и ухудшением состояния здоровья специалистов [4, с. 168].

Наиболее часто синдром выгорания наблюдается у представителей профессий коммуникативного и социального характера, функционирующих в системе «человек о человек». К данной категории относятся медицинские работники, педагоги, менеджеры сферы услуг, консультирующие психологи и психотерапевты.

Понятие «выгорание» (англ. burnout, что означает «угасание», «прекращение горения») было введено в научный оборот американским психологом Дж. Фрейденбергером в 1974 году. В своей статье, опубликованной в «Журнале социальных проблем», он использовал данный термин для описания психологического состояния здоровых людей, находящихся в условиях интенсивного и эмоционально насыщенного взаимодействия с клиентами и пациентами. Изначально данное явление рассматривалось в рамках концепции профессионального стресса и определялось как неспособность личности эффективно справляться с нагрузками, что приводило к деморализации, разочарованию и снижению продуктивности деятельности [1, с. 6].

На сегодняшний день профессиональному выгоранию существует большое количество определений, однако анализируя их все, можно выделить одно универсальное: профессиональное выгорание – это состояние крайнего истощения, которое является следствием хронического стресса, связанного с профессиональной деятельностью, и проявляющееся в нарушениях эмоциональной, психической, поведенческой и соматической сфер.

Существенный вклад в разработку теории выгорания внесли К. Маслач и её коллеги О

С. Джексон и А. Пайнс. Их исследования стали основой для дальнейшего научного изучения данного феномена. Понимание выгорания неоднократно уточнялось и расширялось. Так, в 1976 году К. Маслач охарактеризовала выгорание как реакцию на хронический рабочий стресс, проявляющуюся в эмоциональном дистанцировании от клиента, снижении гуманистического отношения и падении профессиональной эффективности [5, с. 296]. В 1981 году К. Маслач и С. Джексон определили выгорание как синдром эмоционального истощения и циничного отношения, характерный для специалистов, работающих с людьми, и ведущий к нарушению взаимодействия с клиентами. В более поздних работах К. Маслач подчёркивала, что представители сферы образования и услуг вынуждены проводить значительное количество времени в интенсивном межличностном общении, что является объективной особенностью и фактором риска данных профессиональных областей [15, с. 77].

Согласно определению С.П. Безносова, эмоциональное выгорание представляет собой сформированный личностью механизм психологической защиты, выражающийся в частичном либо полном подавлении эмоциональных реакций в ответ на воздействие психотравмирующих факторов [3, с. 86]. Данный механизм является приобретённой моделью эмоционального реагирования и, как правило, обусловлен профессиональной деятельностью. В одних случаях он способствует более экономному и рациональному использованию психоэмоциональных ресурсов человека, в других оказывает деструктивное влияние на межличностные отношения в профессиональной среде.

Склонность к интроверсии как личностное качество предполагает ориентацию человека на внутренний мир и стремление к психологической изоляции. Во внешних взаимодействиях это может проявляться в формальных и закрытых формах общения. В стрессовых ситуациях такие люди нередко оказываются неспособными выйти из закрепившегося эмоционального состояния: первоначально это выражается в тревожности, которая впоследствии может трансформироваться в выраженную агрессию. О.И. Бабич отмечает, что как правило, они испытывают трудности в перестройке жизненных планов и поведенческих стратегий, что снижает их способность эффективно справляться с эмоциональным выгоранием. В результате повышается риск развития психосоматических заболеваний [2, с. 45].

Симптоматика синдрома эмоционального выгорания условно подразделяется на три основные группы: психофизические, социально-психологические и поведенческие. К психофизическим симптомам относятся: устойчивое ощу-

щение непрекращающейся усталости, сохраняющееся утром, вечером и сразу после сна, что соответствует признакам хронической усталости; состояние эмоционального и физического истощения; снижение чувствительности к изменениям внешней среды и замедленная реакция на них, утрата интереса к новому и отсутствие адекватной реакции на потенциально опасные ситуации и др. [6, с. 42].

Социально-психологические симптомы проявляются в виде нехарактерных для психически здорового человека переживаний и реакций, среди которых: пониженный эмоциональный фон и депрессивные состояния; повышенная раздражительность по незначительным и объективно несущественным поводам; внезапные вспышки гнева без очевидной причины либо уход в эмоциональную изоляцию с отказом от общения и т.д. [7, с. 94]. Поведенческие симптомы эмоционального выгорания и связанные с ними модели деятельности включают: восприятие профессиональной деятельности как чрезмерно сложной и обременительной, сопровождающееся ощущением невозможности качественного выполнения рабочих обязанностей; нарушение установленного режима труда, выражающееся в систематических опозданиях, ранних уходах с рабочего места либо, напротив, чрезмерном пребывании на работе; регулярный перенос рабочих заданий домой без их фактического выполнения; эмоциональное дистанцирование от коллег и клиентов, проявление завышенной критичности и неадекватных поведенческих реакций [8, с. 212]. В состоянии эмоционального выгорания также наблюдается совокупность характерных чувств, мыслей и форм поведения: чувства: ощущение ущемленности, хронической усталости, страх допущения ошибок, тревожность перед неопределенными ситуациями, боязнь утраты социально одобряемого образа, депрессивные переживания; мысли: убежденность во враждебности окружающей среды, переживание несправедливого социального положения, ощущение отсутствия признания собственных профессиональных усилий, формирование негативного и нереалистичного образа «Я»; поведение: выражение негативных оценок в адрес окружающих и самого себя, колебания между стремлением привлечь внимание и желанием социальной изоляции, крайние поведенческие стратегии — от чрезмерного перфекционизма до полной апатии.

Синдром эмоционального выгорания наиболее характерен для специалистов, чья профессиональная деятельность предполагает интенсивное и продолжительное межличностное взаимодействие. К данной категории относятся руководители высшего и среднего звена, медицинские и социальные работники, консультанты, педаго-

ги, а также сотрудники органов внутренних дел. Особую группу риска составляют лица с выраженными интровертированными чертами и индивидуально-психологическими особенностями, не полностью соответствующими требованиям профессий коммуникативного профиля. Для таких людей характерны ограниченные энергетические ресурсы, скромность, застенчивость, склонность к уединению и сосредоточенность на профессиональной деятельности. Они быстрее испытывают эмоциональный дискомфорт и, как правило, не обладают достаточными механизмами психологической защиты для переработки негативных переживаний [11, с. 7].

Наиболее подвержены выгоранию специалисты, находящиеся в состоянии постоянного внутреннего конфликта, испытывающие напряжение в профессиональной сфере, сложности в совмещении работы и семейной жизни, а также давление, связанное с необходимостью регулярного подтверждения своей профессиональной компетентности. Постоянная тревога за сохранение рабочего места и отсутствие уверенности в будущем значительно повышают риск развития эмоционального выгорания. В современных российских условиях к данной группе риска особенно относятся работники в возрасте старше 45 лет [13, с. 55].

При условиях хронического стресса синдром эмоционального выгорания, как правило, развивается в ситуациях вхождения человека в новую, незнакомую профессиональную среду, где от него требуется демонстрация высокой компетентности и ответственности. Так, молодой специалист, переходя из относительно комфортной и поддерживающей образовательной среды высшего учебного заведения к реальной профессиональной деятельности, нередко сталкивается с возросшими требованиями и осознанием недостатка практического опыта. В подобных обстоятельствах первые признаки эмоционального выгорания могут проявиться уже спустя шесть месяцев после начала трудовой деятельности.

Анализ исследований, посвященных проблеме выгорания, показывает, что жители крупных городов находятся в условиях постоянного межличностного взаимодействия, характеризующегося высокой плотностью социальных контактов и вынужденным общением с большим числом незнакомых людей в общественных пространствах, что значительно повышает уровень психоэмоциональной нагрузки. В то же время меньшей подверженностью синдрому эмоционального выгорания и риску ухудшения здоровья отличаются специалисты, обладающие рядом личностных и поведенческих ресурсов. К ним относятся осознанная забота о физическом состоянии (регулярная физическая активность, соблюдение

принципов здорового образа жизни), адекватная и устойчивая самооценка, уверенность в собственных силах, способностях и возможностях. Работники, имеющие опыт успешного преодоления профессионального стресса и способные гибко адаптироваться к изменяющимся и напряжённым условиям деятельности, значительно реже сталкиваются с проявлениями эмоционального выгорания.

Ключевым личностным качеством людей, устойчивых к эмоциональному выгоранию, является способность поддерживать позитивный и оптимистичный эмоциональный настрой, формировать конструктивное отношение к себе, окружающим и жизни в целом. Для таких индивидов характерны высокая психологическая мобильность, открытость, развитые коммуникативные навыки, самостоятельность и ориентация на опору на собственные ресурсы [14, с. 7-7].

Изучив различные подходы к причинам профессионального выгорания, а также ознакомившись с основными функциями специалистов и особенностями их работы, можно условно подразделить все причины появления синдрома выгорания у социальных работников на внутренние (личностные), организационные, профессиональные. Предрасполагающими факторами могут быть индивидуальные особенности – перфекционизм, стремление все контролировать, нежелание или неумение делегировать обязанности. А современный мир непрерывно создаст условия для выгорания. Теперь мы проводим перед экраном по 8-10 часов в день, практически не общаемся лично, пользуемся соцсетями и мессенджерами, поток поступающей информации постоянно растёт, часто это тревожная информация, которая требует непрерывного участия в процессе и принятия решений в условиях неопределённости. В таких обстоятельствах выгорание – неизбежное следствие.

Одним из основных факторов, влияющих на развитие профессионального выгорания, является хроническое сочетание высокого эмоционального напряжения и значительного объёма работы. Исследования показывают, что социальные работники часто работают в условиях ограниченных ресурсов, сталкиваются с дефицитом материальной и организационной поддержки, а также испытывают трудности, связанные с нехваткой времени на выполнение задач и подготовку документации. Высокая загруженность и частые конфликты между требованиями профессиональной роли и реальными возможностями приводят к накапливающемуся стрессу, который является предвестником развития синдрома эмоционального истощения [12, с. 95].

Исследование Г. Кесвы, проведённое в провинции Восточный Кейп, иллюстрирует, как соче-

тание недостатка материальных ресурсов, отсутствия эмоциональной поддержки со стороны руководства и большой рабочей нагрузки связано с ухудшением психологического благополучия социальных работников и снижением их профессионального функционирования. В числе факторов, способствующих выгоранию, участники исследования называли нехватку транспорта, компьютерной техники и другие условия труда, которые мешают им эффективно выполнять свои обязанности [10, с. 44].

Помимо организационных, индивидуальные личностные факторы играют существенную роль в предрасположенности социального работника к эмоциональному выгоранию. Личности с повышенной эмпатией, высокой степенью самооценки зависимости от внешнего признания, склонностью к самокритике, а также сотрудники, испытывающие трудности в психологической регуляции эмоций, чаще сталкиваются с эмоциональным истощением. В рамках качественного исследования, проведённого среди социальных работников центров реабилитации зависимых лиц, было выявлено, что чувство собственной некомпетентности, чрезмерная привязанность к клиентам и навязчивые мысли о профессиональной значимости способствуют развитию психоэмоционального истощения.

Работа с травматическими случаями и сложными жизненными ситуациями клиентов также является мощным детерминантом выгорания. Социальные работники оказывают помощь лицам, переживающим острые социальные и психологические кризисы (безработица, утрата жилья, потеря родственных связей, насилие, злоупотребление субстанциями и др.). Регулярное погружение в эти проблемные контексты повышает эмоциональную нагрузку и может привести к не только деперсонализации и снижению чувствительности, но и формированию защитных психологических стратегий — цинизма, утраты энтузиазма по отношению к клиентам и снижению мотивации к профессиональному росту.

Ещё один немаловажный элемент - социально-психологический климат в рабочем коллективе. Отсутствие взаимоподдержки, конфликты между коллегами, слабая командная культура и неэффективная система супервизии оказывают значительное влияние на психологическое состояние социальных работников. Неблагоприятная рабочая атмосфера усиливает чувство изоляции, затрудняет обмен опытом и снижает общую устойчивость к стрессу. В результате, даже сотрудники с сильным профессиональным самосознанием могут испытывать более выраженные проявления эмоционального выгорания [9, с. 87-88].

Среди внешних факторов следует выделить

социально-экономическую нестабильность, рост потребностей населения и расширение круга задач социальных служб. В современных условиях увеличивается число уязвимых групп населения, что повышает нагрузку на социальные службы и создаёт давление на качество оказываемой помощи. Социальные работники вынуждены выполнять задания в условиях дефицита времени и ресурсов, что усиливает риск развития профессионального стресса и выгорания.

Помимо внешних обстоятельств, психоэмоциональное здоровье социальных работников зависит и от их способности справляться со стрессом. Результаты новейших исследований указывают, что высокая воспринимаемая стрессовость и хроническое эмоциональное истощение связаны с увеличением клинических проявлений тревожности и депрессии, что в долгосрочной перспективе негативно сказывается на самоощущении, профессиональной эффективности и общей удовлетворённости работой.

Таким образом, профессиональное выгорание социальных работников нельзя объяснить воздействием одного-единственного фактора. Это процесс, включающий в себя организационные, профессиональные, индивидуальные и социально-структурные компоненты. Систематическое изучение этих факторов позволяет не только глубже понять механизм формирования выгорания, но и разработать целевые стратегии профилактики и поддержки социальных работников - начиная от изменений в организационной культуре и заканчивая индивидуальными программами психологической устойчивости.

Список литературы:

[1] Акулинина Ю. Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы // Социальная педагогика. 2013. № 5. С. 1–8. URL: <https://narodnoe.org/journals/socialnaya-pedagogika/2013-5/profilaktika-professionalnogo-vigoraniya-specialistov-socialnoiy-sferi> (дата обращения: 08.04.2026).

[2] Бабиц О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2017. 122 с.

[3] Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2016. 272 с.

[4] Кокорева Ю. В. Основные причины профессионального выгорания социальных работников и супервизия как метод его профилактики // Молодой ученый. 2020. № 41. С. 165–166. URL: <https://moluch.ru/archive/331/74110> (дата обращения: 08.04.2026).

[5] Маслач К., Джексон С. Е. Измерение профессионального выгорания // Journal of Occupational Behaviour. 2012. № 33. С. 296–300.

[6] Новосёлова Л. Ф. Выявление и профилактика профессионального выгорания у специалистов по социальной работе // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2023. № 2. С. 41–47. URL: <https://journals.igps.ru/ru/nauka/article/65733/view> (дата обращения: 08.04.2026).

[7] Райкова Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий // Молодой ученый. 2011. № 5. С. 92–97. URL: <https://moluch.ru/archive/28/3228> (дата обращения: 08.04.2026).

[8] Борисова М. В., Ансимова Н. П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. 2011. Т. 2. № 2. С. 212–215.

[9] Касимова О. Ю. Пути профилактики профессионального выгорания педагогов социально-реабилитационных центров // Молодой ученый. 2024. № 40. С. 87–91. URL: <https://moluch.ru/archive/539/118088/> (дата обращения: 08.04.2026).

[10] Козин В., Агибалова Т. Синдром эмоционального выгорания: происхождение, теории и профилактика // Неврологический вестник. 2013. Т. XLV. № 2. С. 44–52.

[11] Крупнова И. С. Профилактика профессионального выгорания у социальных работников. М.: МГППУ, 2019. 7 с. URL: https://psychlib.ru/resource/pdf/studwork/2019/KrupnovaIS_2019/KrupnovaIS_7.pdf (дата обращения: 08.04.2026).

[12] Маслач К., Лейтер М. П. Профилактика и интервенции при профессиональном выгорании // Journal of Organizational Behavior. 2012. Т. 33. С. 432.

[13] Осухова Н., Кожевникова В. Профилактика профессионального выгорания // Психологический журнал. 2015. № 4. С. 55–60.

[14] Широков В. А. и др. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональных группах // Гигиена и санитария. 2023. Т. 102. № 11. С. 1–10. URL: <https://journals.eco-vector.com/0016-9900/article/view/638295> (дата обращения: 08.04.2026).

[15] Maslach C., Leiter M.P. A multidimensional Theory of Burnout // Theories of Organizational Stress / ed. C.L. Cooper. New York, 2000.

References:

[1] Akulinina Yu. N. Prevention of professional "burnout" of social specialists // Social pedagogy. 2013. № 5. S. 1-8. URL: <https://narodnoe.org/journals/socialnaya-pedagogika/2013-5/profilaktika-professionalnogo-vigoraniya-specialistov-socialnoiy-sferi> (дата обращения: 08.04.2026).

[2] Babich O. I. Prevention of professional burnout syndrome of teachers: diagnostics, trainings, exercises. Volgograd: Teacher, 2017. 122 s.

[3] Beznosov S.P. Professional deformation of personality. St. Petersburg: Speech, 2016. 272 pp.

[4] Kokoreva Yu. V. The main reasons for the professional burnout of social workers and supervision as a method of its prevention // Young scientist. 2020. № 41. S. 165-166. URL: <https://moluch.ru/archive/331/74110> (access date: 08.04.2026).

[5] Maslach K., Jackson S.E. Measuring professional burnout // Journal of Occupational Behavior. 2012. № 33. S. 296-300.

[6] Novosyolova L.F. Identification and prevention of professional burnout among specialists in social work // Psychological and pedagogical problems of human and public safety. 2023. № 2. S. 41-47. URL: <https://journals.igps.ru/ru/nauka/article/65733/view> (access date: 08.04.2026).

[7] Raikova E. Yu. Therapy and prevention of professional burnout in representatives of helping professions // Young scientist. 2011. № 5. S. 92-97. URL: <https://moluch.ru/archive/28/3228> (access date: 08.04.2026).

[8] Borisova M.V., Ansimova N.P. The main directions of prevention and correction of professional burnout // Yaroslavl Pedagogical Bulletin. 2011. VOL. 2. № 2. S. 212-215.

[9] Kasimova O. Yu. Ways of preventing

professional burnout of teachers of social rehabilitation centers // Young scientist. 2024. № 40. S. 87-91. URL: <https://moluch.ru/archive/539/118088/> (access date: 08.04.2026).

[10] Kozin V., Agibalova T. Burnout syndrome: origin, theories and prevention // Neurological Bulletin. 2013. T. XLV. № 2. S. 44-52.

[11] I. Krupnova. Prevention of professional burnout in social workers. M.: MOSCOW STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY, 2019. 7 с. URL: https://psychlib.ru/resource/pdf/studwork/2019/KrupnovalS_2019/KrupnovalS_7.pdf (дата обращения: 08.04.2026).

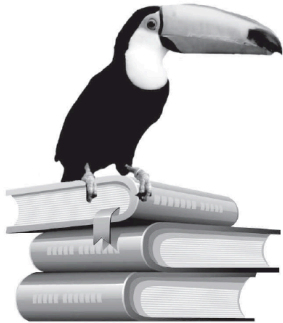
[12] Maslach K., Leiter M. P. Prevention and intervention in occupational burnout // Journal of Organizational Behavior. 2012. T. 33. S. 432.

[13] Osukhova N., Kozhevnikova V. Prevention of professional burnout // Psychological journal. 2015. № 4. S. 55-60.

[14] Shirokov V.A. et al. Prevention of burnout syndrome in occupational groups // Hygiene and sanitation. 2023. T. 102. № 11. S. 1-10. URL: <https://journals.eco-vector.com/0016-9900/article/view/638295> (access date: 08.04.2026).

[15] Maslach C., Leiter M.P. A multidimensional Theory of Burnout // Theories of Organizational Stress / ed. C.L. Cooper. New York, 2000.





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.