

## **РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРАКТИКУЮЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПСИХОЛОГОВ**

**Поджио В.А.<sup>1</sup>, Зверева М.В.<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Поджио Виктория Александровна  
магистр психологии, частная практика.  
E-mail: victoria.poggio@gmail.com

<sup>2</sup> Зверева Мария Вячеславовна  
кандидат психологических наук, научный сотрудник отдела медицинской психологии; федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научный центр психического здоровья», Каширское шоссе, 34, Москва, 115522, Россия. Тел.: 8 (495) 109-03-93;  
доцент кафедры детской и подростковой клинической психологии факультета клинической психологии; негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «Московский институт психоанализа», Кутузовский проспект, д. 34, стр. 14, Москва, 121170, Россия.  
Тел.: 8 (495) 782-34-43.  
E-mail: maremerald@gmail.com

### **Аннотация**

В статье рассматривается взаимосвязь профессионального выгорания у специалистов-психологов с эмоциональным интеллектом и другими личностными характеристиками, а также с различными параметрами их профессиональной деятельности. Цель данного исследования — рассмотреть феномен профессионального выгорания у специалистов-психологов для того, чтобы выявить зоны риска для профессионального здоровья психологов.

Методы исследования. При проведении данного исследования были использованы анкетирование, психодиагностические методы: опросник на эмоциональный интеллект Д.В. Люсина, опросник «профессиональное выгорание» в адаптации Н.Е. Водопьяновой, самооценка эмоциональных состояний А. Уэссмана, Д. Рикса, шкала психологического благополучия Варвик-Эдинбург в адаптации С.К. Нартовой-Бочавер, статистические методы анализа эмпирических данных.

Результаты. По результатам эмпирического исследования была выявлена взаимосвязь ряда компонентов эмоционального интеллекта и факторов профессионального выгорания, что соотносится с результатами большинства исследований, посвященных данной проблеме. Кроме того, были получены новые данные о том, что личностные характеристики специалиста-психолога, в первую очередь его способность к управлению своими и чужими эмоциями, имеют более тесную связь с риском профессионального выгорания, чем параметры его профессиональной деятельности (стаж работы, психотерапевтический подход, наличие супервизий и т. д.) Фактором наибольшего риска для представителей профессии, независимо от их уровня эмоционального интеллекта и других личностных и профессиональных характеристик по итогам исследования выступает фактор «деперсонализация» — формальное, обезличенное отношение к различным аспектам профессиональной деятельности, в частности, отношение к клиентам. К факторам, предположительно снижающим риск деперсонализации (на уровне тенденции) можно отнести прохождение личной терапии, однако данное предположение нуждается в дальнейшем уточнении.

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание; эмоциональный интеллект; психологи; профессиональные деструкции; деперсонализация.

УДК 159.923:616.89-008.19-057

### **Библиографическая ссылка**

Поджио В.А., Зверева М.В. Риски профессионального выгорания у практикующих специалистов-психологов // Медицинская психология в России. – 2020. – Т. 12, № 3. – С. 2. doi: 10.24412/2219-8245-2020-3-2

Поступила в редакцию: 11.11.2019    Прошла рецензирование: 11.03.2020    Опубликована: 29.05.2020

## Введение

Успешность психологического консультирования и психотерапии напрямую связана с личностью психолога и его способностью устанавливать терапевтический, эмоциональный контакт с людьми, обратившимися за помощью. Специфика данной профессии состоит в том, что взаимодействие специалиста с клиентами является не только регулярным, но и эмоционально насыщенным, глубоким и интенсивным. Продолжительное эмоциональное напряжение, сопутствующее работе психолога, способно приводить к стрессу, на фоне которого может развиваться профессиональное выгорание.

Понятие «выгорание» введено в психологический дискурс американским психологом Г. Фрейденбергером в 1974 г. в статье «Staff burn-out», где он впервые описал симптомы, наблюдаемые у персонала бесплатной клиники для наркозависимых. Это состояние проявлялось спустя год работы в клинике и выражалось в следующих симптомах: физическое истощение, головные боли, бессонница, апатия, депрессивные настроения, раздражительность, ригидность мышления, упрямство, цинизм и склонность к риску [13]. Идеи Г. Фрейденбергера нашли развитие в работах К. Маслач и ее коллег, посвященных профессиональному выгоранию ([15; 16] и других), психологическому состоянию, возникающему как «продолжительный», длительный ответ на хронические стрессоры, сопутствующие профессиональной деятельности человека и касающиеся межличностных контактов.

В отечественной психологии о профессиональном выгорании активно заговорили в середине 90-х гг. XX века. Эту тему разрабатывали в своих работах многие исследователи, в том числе В.В. Бойко, В.А. Винокур, Н.Е. Водопьянова, Г.А. Макарова, В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская, М.М. Скугаревская, Т.В. Форманюк и другие. На сегодняшний день существует множество определений профессионального выгорания, в частности, Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова в книге «Синдром выгорания: диагностика и профилактика» определяют феномен профессионального выгорания как «неблагоприятную реакцию на рабочие стрессы, включающую в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты» [5]. К этим компонентам относятся: физическое и моральное истощение, уменьшение и уплощение контактов с окружающими и чувство одиночества, возникающее в связи с этим, снижение трудовой мотивации, апатия и безразличие по отношению к работе и т.д.

Наиболее известна трёхфакторная модель, которую предложили К. Маслач и С. Джексон в 1981 г. [16]. Данная модель включает следующие компоненты:

1. Эмоциональное (или психоэмоциональное) истощение, ощущение, что все физические и психические ресурсы исчерпаны.
2. Деперсонализация (другие названия — «дегуманизация» или «цинизм»), характеризующаяся формальным, обезличенным, отрешенным отношением к различным аспектам работы, в частности в межличностном взаимодействии.
3. Редукция личных достижений (другое название — профессиональная успешность) — переживание собственной несостоятельности, неэффективности и некомпетентности, отрицание собственной профессиональной успешности.

Традиционно исследователи выделяют следующие факторы риска, которые могут способствовать возникновению профессионального выгорания:

1. Внешние, или организационные, факторы: высокая стрессогенность профессии, нечеткая, дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность, неблагоприятная атмосфера и конфликты, психологически трудный контингент, с которым приходится работать специалисту, «бюрократический шум», мешающий прямым обязанностям и др.

2. Внутренние (личностные/индивидуальные) факторы, по мнению большинства исследователей, оказывают наиболее сильное влияние на возникновение профессионального выгорания: чем больше специалист личностно включен в профессиональную деятельность, тем выше опасность возникновения симптомов [9].

В.В. Бойко относит к личностным факторам склонность к эмоциональной ригидности, то есть сдержанность в проявлении эмоций, и тенденцию к интенсивной интериоризации обстоятельств профессиональной деятельности, которая представляет собой повышенную ответственность и глубокое переживание каждой профессиональной неудачи [1]. Значение имеет слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, когда профессионал либо не заинтересован проявлять участие и эмпатию, либо не умеет поощрять себя за эмоциональное сопереживание и поддерживает свою самооценку исключительно через систему каких-то профессиональных или материальных достижений, например опирается на карьерный рост как на показатель собственной профессиональной ценности. И, наконец, В.В. Бойко отмечает такой фактор, как наличие у специалиста нравственных дефектов, например, неспособность включать во взаимодействие такие моральные категории, как совесть, добропорядочность, честность и т. д., а также нравственную дезориентацию, неразличение добра и зла, непонимание вреда, который может быть нанесен личности.

Специалист-психолог является представителем помогающего типа профессий или, согласно классификации Е.А. Климова [7], профессий типа «человек—человек», что относит его к категории специалистов, подверженных высокому риску профессионального выгорания. Причем наиболее ярко выгорание проявляется в тех профессиях, где «коммуникации отягощены эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью» [4].

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова рассматривают выгорание как «феномен личностной деформации» [5], соответственно, оно оказывает воздействие на личность специалиста в целом — и на его физическое состояние, и на психику. Помимо факторов профессионального выгорания, общих для представителей всех помогающих профессий, в профессии психолога существует и своя специфика. Суть ее определяется жесткими требованиями к соблюдению этического кодекса, невозможностью делиться впечатлениями о своей работе с близкими, наличием множества мифов и нереалистических ожиданий вокруг профессии и др.

Одна из распространенных метафор работы психолога звучит следующим образом — «психолог работает собой», то есть, по сути, использует не только свои знания и навыки, но и собственную личность в качестве инструмента. Выгорание же делает этот «инструмент» бесполезным — психолог, у которого наблюдается деперсонализация, будет относиться к клиентам с цинизмом, агрессией или безразличием, не сможет эффективно выполнять свою работу, даже владея техниками работы на самом высоком уровне. Для более точной работы этого «инструмента» в большинстве психотерапевтических подходов предусмотрена обязательная супервизия и личная терапия. Существуют исследования, подтверждающие положительное влияние супервизий, балинтовских групп, тренингов антистрессового менеджмента на состояние специалистов-психологов с субдепрессивной симптоматикой [3].

Также большинство исследователей эмоционального интеллекта сходятся во мнении, что низкий уровень эмоционального интеллекта связан с различными формами социальной дезадаптации, в то время как высокий уровень является предпосылкой эффективного межличностного взаимодействия, а его развитие «снижает риск возникновения различных форм личностной деструкции и социальной дезадаптации» [12; 11; 14] и, таким образом, может служить ресурсом для преодоления профессионального выгорания [2].

Исходя из всего вышесказанного, мы можем говорить о том, что профессиональное выгорание представляет серьезную опасность для психологов, оказывая прямое влияние на их деятельность и снижая эффективность работы.

**Цель исследования** — рассмотреть феномен профессионального выгорания у специалистов-психологов.

**Объект исследования:** профессиональное выгорание.

### **Материалы и методы исследования**

В исследовании приняли участие 80 человек, (64 женщины и 16 мужчин) в возрасте от 23 до 59 лет, имеющие высшее психологическое образование, со средним стажем работы 8,6 лет. Они составили 3 группы специалистов: психологи-консультанты (47 человек — 58,8%), клинические психологи (18 человек — 22,5%) и психотерапевты (15 человек — 18,8%). Из всех участников исследования 55 человек (68,8%) ведут частную практику, 10 человек (12,5%) работают в частных психологических центрах, 4 человека (5,0%) — в государственных психологических центрах, 6 человек (7,5%) работают психологами в школах или детских садах, 3 человека (3,8%) — в клинических больницах и 2 человека (2,5%) — в социальной службе. На вопрос о количестве клиентов, с которыми специалист работает в течение недели, 40 человек (50,0%) ответили, что они принимают в неделю от 1 до 7 клиентов, 25 человек (31,3%) — от 8 до 16 клиентов и 15 человек (18,8%) — 17 и более клиентов в неделю. Среди испытуемых 10 человек (12,5%) посещают супервизии еженедельно, 34 человека (42,5%) — 1-2 раза в месяц, 16 человек (20,0%) — 1-2 раза в полгода и 20 человек (25,0%) не посещают супервизора вообще. В настоящий момент личную терапию проходят 33 человека (41,3%), 40 испытуемых (50,0%) проходили ее в прошлом, однако в настоящий момент не посещают психолога, и 7 человек (8,8%) никогда не проходили личную терапию.

В исследовании был использован следующий методический комплекс: опросник на эмоциональный интеллект Д.В. Люсина [8], опросник «профессиональное выгорание» в адаптации Н.Е. Водопьяновой [5], самооценка эмоциональных состояний А. Уэссмана, Д. Рикса [6], шкала психологического благополучия Варвик-Эдинбург в адаптации С.К. Нартовой-Бочавер [10]. Во время обработки результатов применялись методы математико-статистической обработки данных (IBM SPSS Statistics 20, MS Excel 2010).

### **Результаты**

Сравнение показателя общего эмоционального интеллекта и его основных шкал в обследованной группе психологов с тестовыми нормами ЭМИн, которые были выведены по 479 испытуемым с различной профессиональной деятельностью, показывает следующее (рис. 1): средние значения шкал эмоционального интеллекта экспериментальной группы превышают показатели по популяции в целом. Особенно сильно отличия выражены по шкале ОЭИ (общий эмоциональный интеллект). Таким образом, мы можем говорить, что показатели эмоционального интеллекта у специалистов-психологов (согласно данным выборки) выше, чем в среднем по популяции.

## Эмоциональный интеллект

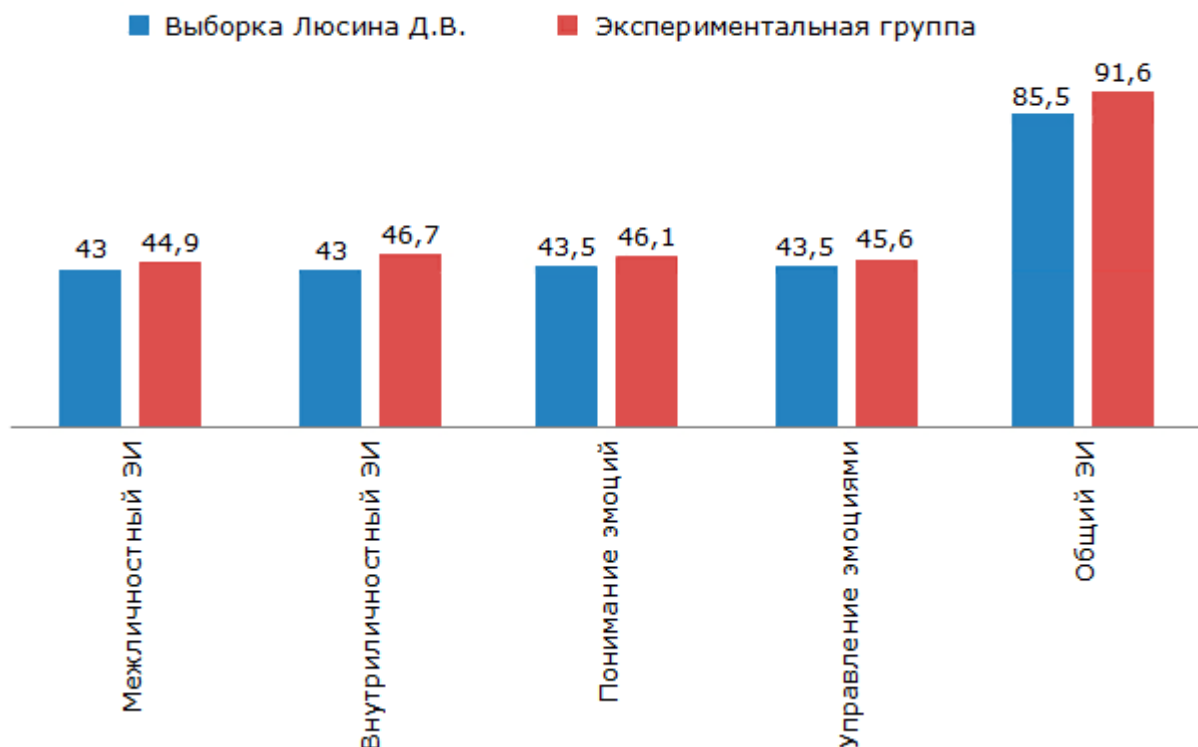


Рис. 1. Сопоставление данных группы специалистов-психологов с тестовыми нормами ЭИ по шкалам ЭИ

Сопоставляя данные по всем факторам выгорания в группе психологов с тестовыми нормами, приведенными у Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [5] (рис. 2), мы видим, что показатели профессионального выгорания у специалистов-психологов выше, чем в среднем по популяции. Это касается всех шкал и интегрального показателя выгорания, за исключением шкалы «эмоциональное истощение».

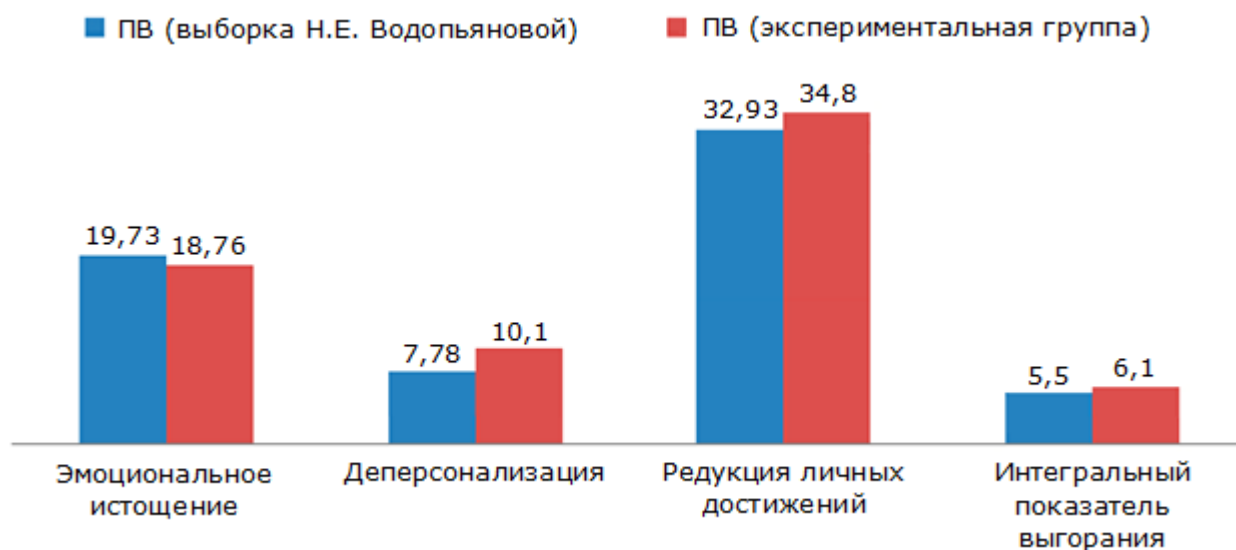


Рис. 2. Сопоставление показателей группы психологов с тестовыми нормами по шкалам опросника на профессиональное выгорание (ПВ)

Особый интерес представляет шкала «деперсонализация», где обнаружено смещение в сторону высоких значений: у 36 испытуемых (45,0%) наблюдается высокий уровень деперсонализации и только у 8 человек (10,0%) низкий, то есть почти у половины испытуемых могут проявляться черты личностной отстраненности, дистанцирования и циничного отношения к другим. При этом значения по шкалам «эмоциональное истощение» и «редукция личных достижений» несколько ниже, чем у представителей авторской выборки, то есть два других фактора выгорания выражены в меньшей степени.

Результаты опросника самооценки эмоциональных состояний А. Уэссмана, Д. Рикса показывают достаточно высокий уровень спокойствия (по шкале «спокойствие — тревожность») у большинства испытуемых (табл. 1), что означает преобладание таких качеств, как сдержанность, терпимость, уравновешенность, невозмутимость, — только у 3 человек из выборки (3,8%) по этой шкале наблюдается высокий уровень тревожности (преобладание таких качеств, как нерешительность и неуверенность в себе). Эта шкала отвечает за уровень психической адаптации испытуемых в целом, соответственно, 44 человека (55,0%) обладают средним уровнем и 33 человека (41,3%) — высоким уровнем психической адаптации. По шкале «энергичность — усталость» у 16 испытуемых (20,0%) мы видим высокий уровень усталости, следовательно, они оценивают свое состояние как «пассивное, инертное, апатичное, вялое и безынициативное». При этом только 1 человек (1,3%) оценивает себя как слабого и безответного, в то время как большая часть выборки, 45 человек (56,3%) оценивают себя противоположным образом — как решительных, работоспособных и волевых (шкала «чувство уверенности в себе — чувство беспомощности»).

Суммарная оценка состояния, то есть степень эмоционального подъема или истощения испытуемого, показывает, что только один испытуемый (1,3%) оценивает свое эмоциональное состояние как низкое, эмоционально истощенное, выхолащенное. Здесь в целом преобладают средние оценки собственного состояния.

Таблица 1

Общие результаты по опроснику «Самооценка эмоциональных состояний»

Шкала	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Спокойствие — тревожность	33 (41,3%)	44 (55,0%)	3 (3,8%)
Энергичность — усталость	15 (18,8%)	49 (61,3%)	16 (20,0%)
Приподнятость — подавленность	12 (15,0%)	63 (78,8%)	5 (6,3%)
Чувство уверенности в себе — чувство беспомощности	45 (56,3%)	34 (42,5%)	1 (1,3%)
Суммарная оценка состояния	23 (28,8%)	56 (70,0%)	1 (1,3%)

Таким образом, мы видим, что большинство специалистов-психологов оценивают себя как спокойных, активных, уверенных в себе и работоспособных и основной своей проблемой видят усталость и состояние апатии. Нужно отметить, что данный опросник показывает в большей степени ситуативное эмоциональное состояние, то есть самооценку эмоционального состояния специалиста в течение ближайшего периода времени.

Авторы методики оценки субъективного благополучия Варвик-Эдинбург связывают высокий уровень психологического благополучия с ощущением счастья и чувством самореализации. Большинство представителей выборки психологов (75,0%) определяют свой уровень субъективного психологического благополучия как средний, 20 человек (22,5%) оценивают свой уровень субъективного благополучия выше среднего. Только у 2 человек (2,5%) уровень психологического благополучия ниже среднего, что может отражаться на эффективности работы психолога (табл. 2).

Общие результаты по опроснику «Шкала психологического благополучия»

	Ниже среднего	Средний	Выше среднего
Уровень психологического благополучия	2 (2,5 %)	60 (75,0 %)	18 (22,5 %)

Для более детального анализа проявлений эмоционального выгорания мы собрали различные данные по ряду параметров профессиональной деятельности, в которые входили: стаж испытуемых, специализация и подход, место работы, количество клиентов в неделю, прохождение личной терапии и супервизий. В дальнейшем применена процедура иерархического кластерного анализа с целью разделения всех испытуемых психологов на однородные группы. Кластерный анализ проводился методом средних связей, оценка итогового числа кластеров основывалась на визуальном анализе. Наиболее показательным оказалось разделение экспериментальной группы на два кластера.

**Первый кластер (кластер А)** включает 33 человека (41,3% от выборки). Данный кластер характеризуют следующие параметры.

1. По шкалам эмоционального интеллекта: преимущественно низкие и средние значения (в сопоставлении с тестовыми нормами). Значения шкал МЭИ (межличностный эмоциональный интеллект) и ПЭ (понимание эмоций), согласно тестовым нормам, относятся к низкому уровню эмоционального интеллекта. Аналогично получены низкие значения по субшкале МП (понимание чужих эмоций) — среднее значение 21,4. Значения по субшкалам МУ (управление чужими эмоциями) и ВУ (управление своими эмоциями) — 17,9 и 12,9 соответственно — лежат на границе между низкими и средними показателями данных шкал ЭИ. Сопоставление данных по кластеру А и кластеру В будет представлено ниже в таблице 3.
2. По параметрам профессионального выгорания: в основном средние и высокие значения по шкале «эмоциональное истощение» (у 12 человек присутствует высокий уровень выгорания (36,4%). Среднее значение по кластеру — 22,5, что соответствует среднему уровню эмоционального истощения по тестовым нормам. В основном средние и высокие значения по шкале «деперсонализация» — у 19 человек из 33 (57,6%) — высокий уровень деперсонализации по данному параметру. Среднее значение по кластеру — 10,9, что соответствует верхней границе среднего уровня деперсонализации по тестовым нормам. Наблюдаются в основном высокие значения по параметру «редукция личных достижений». У 13 человек из 33 — высокие показатели по этому фактору (39,4%). Среднее значение по кластеру — 31,7, что соответствует верхней границе среднего уровня редукции личных достижений согласно тестовым нормам. Также мы видим высокие значения по интегральному показателю профессионального выгорания (среднее значение по кластеру — 7,1).
3. По опроснику Варвик-Эдинбург средние значения выявлены в большей части кластера у 29 человек (87,9%), среднее значение по кластеру — 50,3. У 2 человек (6,1%) показатели уровня психологического благополучия были ниже среднего, еще у 2 человек (6,1%) в данном кластере обнаружены высокие значения по параметру «Психологическое благополучие».
4. По опроснику «Самооценка эмоциональных состояний» выявлена тенденция к средним значениям, однако значение по шкале «энергичность — усталость» (среднее значение — 5,1) лежит на нижней границе в сопоставлении с тестовыми нормами, следовательно, можно говорить о тенденции испытуемых к оценке себя

как «пассивных», «апатичных», «безразличных». Среднее значение суммарной оценки эмоционального состояния (И5) — 22,4, что также соответствует среднему уровню по тестовым нормам.

**Второй кластер (кластер В)** несколько больше по объему — к нему были отнесены 47 человек (58,8 % выборки). Ему присущи следующие характеристики.

1. По шкалам эмоционального интеллекта: средние и высокие значения у испытуемых по шкалам эмоционального интеллекта (в соответствии с тестовыми нормами). Значения субшкал МУ (управление чужими эмоциями) и ВП (понимание своих эмоций) соответствуют высоким значениям ЭИ по тестовым нормам, а результаты по субшкале МП (понимание чужих эмоций) лежат на верхней границе среднего уровня согласно тестовым нормам. Мы также видим высокие значения ЭИ по всем 4 шкалам (МЭИ (межличностный ЭИ), ВЭИ (внутриличностный ЭИ), ПЭ (понимание эмоций), УЭ (управление эмоциями)), а также по интегральному показателю (ОЭИ). В таблице 3 приведены средние значения показателей всех шкал эмоционального интеллекта и интегрального показателя в обоих кластерах.

Таблица 3

Средние значения испытуемых кластеров А и В по шкалам ЭИ

Шкалы	МЭИ	ВЭИ	ПЭ	УЭ	ОЭИ
Кластер А	39,2	41,3	39,5	41,1	80,6
Кластер В	48,9	50,5	50,7	48,7	99,4
Значимость различий (критерий U Манна — Уитни)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

2. По параметрам выгорания: в основном низкие (22 человека, что составляет 46,8%) и средние (21 человек — 44,7%) значения по шкале «эмоциональное истощение» по опроснику ПВ. Среднее значение по кластеру составляет 16,1, что соответствует нижней границе среднего значения по шкале эмоционального истощения. В основном средние (25 человек, 53,2%) и высокие (17 человек, 36,2%) значения по шкале «деперсонализация». Низкие значения по этому фактору наблюдаются всего у 5 человек (10,6%). Среднее значение по кластеру — 9,5, что соответствует среднему уровню деперсонализации по тестовым нормам. В основном низкие (25 человек — 53,2%) и средние (21 человек — 44,7%) значения по шкале «редукция личных достижений», только 1 человек имеет высокие показатели по данной шкале. Среднее значения по кластеру — 37,0, что соответствует низкому уровню редукции личных достижений (то есть высокому уровню «профессиональной успешности») согласно тестовым нормам. Среднее значение интегрального показателя выгорания по кластеру В — 5,5, что соответствует среднему уровню выгорания по тестовым нормам.
3. Опросник психологического благополучия: средние (31 человек — 66,0%) и высокие (16 человек — 34,0%) значения по шкале психологического благополучия (ШПБ). Низкие значения в данном кластере отсутствуют. Среднее значение по данной шкале — 57,4.
4. Опросник «Самооценка эмоциональных состояний»: выявлена тенденция к высоким значениям (по среднему значению по выборке) по шкалам «спокойствие — тревожность» (среднее значение — 6,6) и «чувство уверенности в себе — чувство беспомощности» (среднее значение — 6,8). По суммарной оценке эмоционального состояния также отмечена тенденция к высоким значениям в соответствии с тестовыми нормами (среднее значение — 25,1).



Сопоставление параметров испытуемых, вошедших в два кластера, показывает следующее: в кластер А вошли испытуемые с преимущественно низкими показателями эмоционального интеллекта, а в кластер В, напротив, испытуемые преимущественно с высокими или средними показателями эмоционального интеллекта. Профессиональное выгорание также представлено в кластерах по-разному: в кластере А выявлены в основном средние и высокие показатели выгорания, а в кластере В — преимущественно низкие и средние значения показателей выгорания. Различия обнаружены и в показателях уровня субъективного психологического благополучия: для кластера А этот показатель находится преимущественно в среднем и низком диапазоне, а для кластера В — в основном в среднем и высоком диапазоне уровня психологического благополучия. Похожая картина и при сопоставлении параметров самооценки эмоциональных состояний по Уэссманну—Риксу: в кластере А представлены в основном средние показатели (с тенденцией к преобладанию характеристики «усталость»), а в кластере В — высокие (тенденция к преобладанию характеристик «спокойствие» и «уверенность в себе»).

Однако было и общее для обоих кластеров, характеризующее отдельную шкалу профессионального выгорания. Шкала «деперсонализация» по опроснику ПВ в обоих кластерах имеет высокий и средний уровень (среднее значение у кластера А — 10,9, у кластера В — 9,5), что может говорить о том, что фактор деперсонализации или «цинизма», то есть формализация контакта, отстраненность, тенденция к тому, чтобы видеть преимущественно негативные стороны в других людях, является общим фактором высокого риска для всех представителей профессии психолога. Графическое изображение сопоставления двух кластеров по параметру «деперсонализация» представлено на рисунке 3.



Рис. 3. Диаграмма сопоставления двух кластеров по параметру «деперсонализация»

Важно также отметить, что параметры профессиональной деятельности (стаж, специализация, место работы, количество клиентов, подход и т.д.) не оказали значимого влияния на кластеризацию. Следовательно, можно полагать, что личностные характеристики, такие как эмоциональный интеллект и его отдельные компоненты, эмоциональное состояние и психологическое благополучие человека в целом в большей степени связаны с уровнем профессионального выгорания, чем стаж, место работы и прочие параметры деятельности.

На уровне тенденции мы можем говорить о связи параметра «деперсонализация» и наличия или отсутствия личной терапии ( $p$ -value 0,51) — у испытуемых, никогда не проходивших личную терапию, уровень деперсонализации значительно выше (средний ранг — 60,50), чем у испытуемых, проходящих личную терапию в данный момент либо проходивших ее раньше. У испытуемых, проходящих личную терапию в данный момент, отмечается самый низкий уровень деперсонализации (средний ранг — 37,18) (рис. 4).

### Критерий Краскала – Уоллиса для независимых выборок

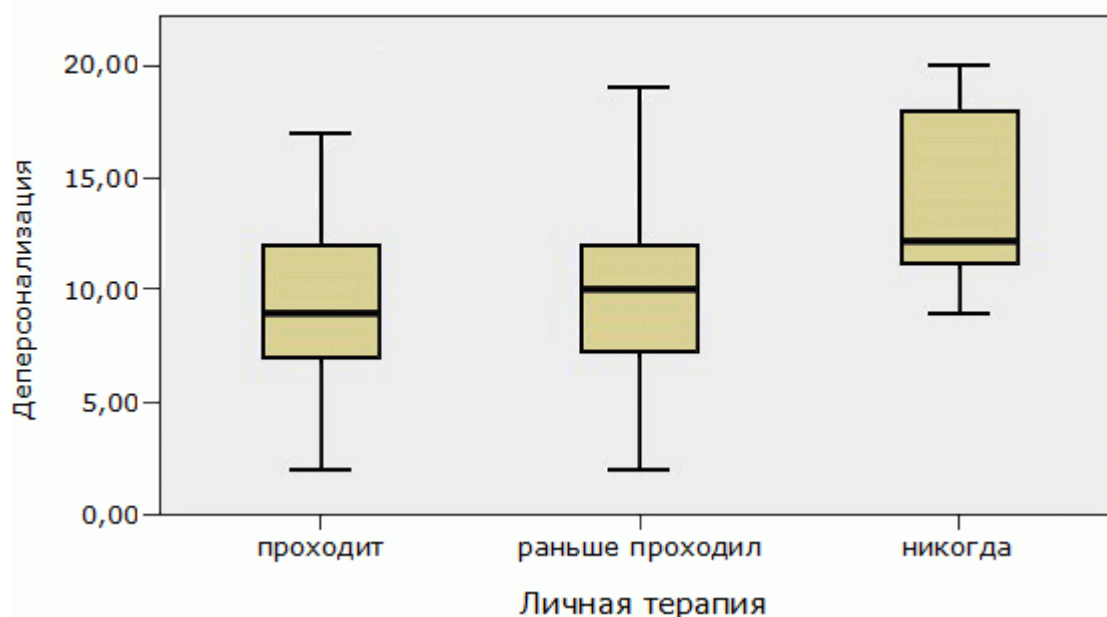


Рис. 4. Диаграмма размаха по параметру «деперсонализация» групп испытуемых в зависимости от наличия/отсутствия личной терапии

### Заклучение

Основная задача проведенного исследования — определение зоны риска для профессионального здоровья психологов. Использованный инструментарий оказался адекватным для ее решения. По результатам эмпирического исследования была выявлена взаимосвязь ряда компонентов эмоционального интеллекта и факторов профессионального выгорания, что соотносится с результатами большинства исследований, посвященных данной проблеме. Показано, что эмоциональный интеллект специалистов-психологов выше, чем в среднем по популяции. Кроме того, были получены новые данные о том, что личностные характеристики специалиста-психолога (в первую очередь его способность к управлению своими и чужими эмоциями, степень его эмоциональной адаптации) имеют более тесную связь с риском профессионального выгорания, чем параметры его профессиональной деятельности (стаж работы, психотерапевтический подход, наличие супервизий и т.д).

Фактором наибольшего риска для представителей профессии, независимо от их уровня эмоционального интеллекта и других личностных и профессиональных характеристик, по итогам исследования выступает фактор «деперсонализация», который характеризует формальное, обезличенное отношение к различным аспектам профессиональной деятельности, в частности, отношению к клиентам. К факторам, предположительно снижающим ее риск (на уровне тенденции), можно отнести прохождение личной терапии, однако данное предположение нуждается в дальнейшем уточнении.

Проведенное исследование, освещая ряд особенностей и факторов профессионального выгорания психологов, позволяет более четко обозначить направление дальнейших исследований. Увеличение выборки испытуемых позволит более детально проанализировать взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессионального выгорания у психологов с целью разработки действенных методов психогигиены и профилактики профессионального выгорания у специалистов.

### Литература

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. – М.: Филинь, 1996. – 472 с.
2. Васильева Н.Г. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у врачей: дис. ... канд. психол. наук. – СПб.: 2016. – 203 с.
3. Влах Н.И. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 9-4 (40). – С. 90–92.
4. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб., 2003. – С. 276–282.
5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 258 с.
6. Карелин А.А. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
8. Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМин // Психологическая диагностика. – 2006. – № 4. – С. 3–22.
9. Молокоедов А.В., Слободчиков И.М., Удовик С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. – М.: Левъ, 2018. – 252 с.
10. Нартова-Бочавер С.К., Подлипняк М.Б., Хохлова А.Ю. Вера в справедливый мир и психологическое благополучие у глухих и слышащих подростков и взрослых [Электронный ресурс] // Клиническая и специальная психология. – 2013. – Т. 2, № 3. – URL: <https://psyjournals.ru/psyclin/2013/n3/64003.shtml> (дата обращения: 29.10.2019).
11. Солодкова Т.И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс преодоления синдрома выгорания и его развитие у педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Иркутск, 2011.
12. Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction / H.-C. Weng, C.-M. Hung, Y.-T. Liu [et al.] // Medical Education. – 2011. – Vol. 45, № 8. – P. 835–842.
13. Freudenberger H.J. Staff burn-out // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30, № 1. – P. 159–165.
14. Görgens-Ekermans G., Brand T. Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: a questionnaire study on nurses // Journal of Clinical Nursing. – 2012. – Vol. 21, № 15-16. – P. 2275–2285.
15. Leiter M.P., Maslach C. Six Areas of Worklife: A Model of the Organizational Context of Burnout // Journal of Health and Human Services Administration. – 1999. – Vol. 21, № 4. – P. 472–489.
16. Maslach C. Job burnout: new directions in research and intervention // Current Directions in Psychological Science. – 2003. – Vol. 12, № 5. – P. 189–192.

## The risks of professional burnout from practicing psychologists

Poggio V.A.<sup>1</sup>

E-mail: victoria.poggio@gmail.com

Zvereva M.V.<sup>2, 3</sup>

E-mail: maremerald@gmail.com

<sup>1</sup> Individual psychotherapy

<sup>2</sup> Mental Health Research Center

34 Kashirskoye shosse, Moscow, 115522, Russia

Phone: +7 (495) 109-03-93

<sup>3</sup> Moscow Institute of Psychoanalysis

34 Kutuzovsky prospect, bldg. 14, Moscow, 121170, Russia

Phone: +7 (495) 782-34-43

### Abstract

The article discusses the relationship of professional burnout among psychologists with emotional intelligence and other personal characteristics, as well as with various parameters of their professional activity.

The purpose of this study is to consider the phenomenon of professional burnout among psychologists to identify risk areas for the professional health of psychologists.

Research methods: questioning, psychodiagnostic methods (a questionnaire on emotional intelligence D.V. Lyusina, a questionnaire "professional burnout" in adaptation by N.E. Vodopyanova, self-assessment of emotional states of A. Wessman, D. Ricks, a scale of psychological well-being Warwick-Edinburgh in adaptation S.K. Nartova-Bochaver), statistical methods for the analysis of empirical data.

Results. According to the results of an empirical study, the relationship of several components of emotional intelligence and factors of professional burnout was revealed, which is consistent with the results of most studies devoted to this problem. In addition, new data was obtained that the personality characteristics of a specialist psychologist, primarily his ability to manage his own and other people's emotions, are more closely related to the risk of professional burnout than the parameters of his professional activity (work experience, psychotherapeutic approach, the presence of supervision, etc.) The most risk factor for representatives of the profession, regardless of their level of emotional intelligence and other personal and professional characteristics, the "depersonalization" factor acts as a formal, depersonalized attitude to various aspects of professional activity, in particular, attitude towards customers. Factors that presumably reduce the risk of depersonalization (at the level of the trend) include the passage of personal therapy, but this assumption needs further clarification.

**Key words:** occupational burnout; emotional intelligence; psychologist; professional destruction; depersonalization.

### For citation

Poggio V.A., Zvereva M.V. The risks of professional burnout from practicing psychologists. *Med. psihol. Ross.*, 2020, vol. 12, no. 3, p. 2. doi: 10.24412/2219-8245-2020-3-2 [in Russian, abstract in English].