

УДК 159.9

Общая психология, психология личности, история психологии

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ОФИСНЫХ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ САМОРЕГУЛЯЦИИ

Жарова Д. В., Воронцова Л. А.

Данная статья посвящена теоретическому анализу профессионального выгорания офисных сотрудников с разным уровнем саморегуляции. Актуальность темы обусловлена ростом психоэмоциональной нагрузки в условиях цифровизации труда, интенсификации деловых коммуникаций, дефицита времени, постоянной доступности работника и повышенных требований к устойчивости внимания и контролю поведения. Цель статьи состоит в выявлении основных проявлений профессионального выгорания офисных сотрудников и определении роли саморегуляции как личностного ресурса, способного снижать выраженность эмоционального истощения, ментального дистанцирования, когнитивных и эмоциональных нарушений. Материалом исследования выступили современные отечественные публикации, включая научные статьи, монографию, диссертационное исследование и материалы конференции. Показано, что выгорание офисных сотрудников формируется под влиянием организационных, средовых и личностных факторов, а различия в уровне саморегуляции связаны с неодинаковой выраженностью симптомов выгорания. Сделан вывод о том, что высокий уровень осознанной саморегуляции может рассматриваться как значимый ресурс профилактики профессионального выгорания в офисной среде.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, офисные сотрудники, саморегуляция, эмоциональное истощение, организационные факторы, психологические ресурсы

MANIFESTATIONS OF PROFESSIONAL BURNOUT IN OFFICE EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF SELF-REGULATION

Zharova D. V., Vorontsova L. A.

Abstract. The article presents a theoretical analysis of professional burnout in office employees with different levels of self-regulation. The relevance of the topic is determined by the growing psycho-emotional workload in the context of digitalized labor, intensive business communication, time pressure, permanent availability of employees and increasing demands for attention control and behavioral regulation. The purpose of the article is to identify the main manifestations of professional burnout in office staff and to determine the role of self-regulation as a personal resource that can reduce emotional exhaustion, mental distancing, cognitive and emotional disturbances. The study is based on Russian publications of 2022–2026, including journal articles, a monograph, a dissertation and conference proceedings. It is shown that burnout in office employees is shaped by organizational, environmental and personal factors, while differences in self-regulation are associated with different severity of burnout symptoms. It is concluded that a high level of conscious self-regulation can be considered as an important resource for preventing professional burnout in office settings.

Keywords: professional burnout, office employees, self-regulation, emotional exhaustion, organizational factors, psychological resources

Введение

Проблема профессионального выгорания сохраняет высокую научную и практическую значимость в связи с изменением характера современного труда. Для офисных сотрудников особенно значимыми становятся высокая интенсивность коммуникаций, многозадачность, необходимость постоянного переключения внимания, сжатые сроки выполнения задач, включенность в цифровые каналы взаимодействия и зависимость от организационной среды. Исследование П.А. Подтягиной показывает, что особенности рабочей среды, структура коммуникаций, соответствие рабочего пространства профессиональной идентичности, а также удобство рабочего места связаны с выраженностью различных компонентов выгорания [7 с. 57–59].

В работах О.О. Гофман, Н.Е. Водопьяновой, А.Ф. Джумагуловой, Г.С. Никифорова выгорание все чаще рассматривается не только как результат перегрузки, но и как явление, обусловленное совокупностью различных факторов. Важную роль играют не только объем и темп работы, но и качество корпоративной культуры, межличностные отношения в коллективе, степень совпадения ценностей работника и организации, возможности профессионального признания и субъективное переживание контроля над ситуацией [3]. В этой связи профессиональное выгорание все чаще рассматривается как результат взаимодействия организационных условий и личностных ресурсов.

Особый интерес представляет изучение саморегуляции как ресурса, потенциально снижающего выраженность выгорания. В современной психологии саморегуляция понимается как система осознанного управления целями, состояниями, поведением и способами реагирования в стрессогенных условиях. М.И. Морозова, К.В. Купчик, М.Ю. Яшнева подчеркивают, что методы психологической саморегуляции поддерживают психологический баланс, способствуют адаптации к стрессу и уменьшают риск неблагоприятных функциональных состояний [5, с. 52–55]. В исследованиях В.И. Моросановой, И.Н. Бондаренко и Т.Г. Фоминой, посвященных роли осознанной саморегуляции в стрессовых условиях, показано, что она способствует более благоприятному психологическому функционированию и может рассматриваться как важный ресурс устойчивости личности [6, с. 65–68].

Несмотря на накопление данных о профессиональном выгорании в разных сферах труда, тема проявления выгорания офисных сотрудников с разным уровнем саморегуляции остается недостаточно разработанной. Особенно важно понять, какие именно симптомы выгорания

сильнее всего выражены у работников с низким уровнем саморегуляции и в какой мере высокий уровень саморегуляции способен выступать буфером в условиях организационного стресса. Это делает заявленную тему актуальной как для теории психологии труда, так и для практики профилактики неблагоприятных психических состояний работников.

Цель настоящей статьи состоит в анализе современных отечественных исследований, направленном на выявление основных проявлений профессионального выгорания у офисных сотрудников, а также на рассмотрение того, как уровень саморегуляции может быть связан с различиями в степени выраженности симптомов выгорания.

Материалы и методы

В статье использованы методы теоретического анализа, сопоставления, обобщения и интерпретации современных научных публикаций по проблеме профессионального выгорания и саморегуляции. В качестве эмпирической базы для теоретического обзора отобраны отечественные источники 2022–2026 гг., релевантные теме статьи. В обзор включены научные статьи в рецензируемых изданиях, монография, диссертационное исследование и материалы международной научно-практической конференции.

Критериями отбора источников являлись: а) тематическая близость к проблеме профессионального выгорания работников офисного и интеллектуального труда, б) наличие анализа организационных, средовых или личностных факторов выгорания, в) обращение к вопросам саморегуляции, психологической устойчивости или профилактики неблагоприятных состояний. Анализ проводился с учетом публикаций, посвященных офисной среде, IT-специалистам как близкой группе офисного труда, корпоративной культуре и психологическим ресурсам совладания.

Результаты исследования

Профессиональное выгорание рассматривается в современных исследованиях как многофакторный феномен, который нельзя объяснить лишь накопленной усталостью. По данным П.О. Подтягиной, оно представляет собой относительно устойчивое неблагоприятное состояние, формирующееся в процессе профессиональной деятельности и проявляющееся в эмоциональном истощении, ментальном дистанцировании, когнитивных и эмоциональных нарушениях, а также в снижении субъективной эффективности [8, с. 197–199]. П.А. Подтягина подчеркивает, что выраженность выгорания возрастает при неудовлетворительных организационных условиях, дефиците ресурсов и хроническом рабочем напряжении [7, с. 57–59].

Для офисных сотрудников существенными факторами риска выступают плотный коммуникационный режим, зависимость от коллективной координации, высокая скорость обработки информации, давление сроков выполнения рабочих задач и регулярные переработки. В исследовании П.О. Подтягиной, посвященном анализу рабочей среды IT-специалистов, установлено, что риски выгорания возрастают под влиянием высоких требований, конкуренции, дедлайнов, командной зависимости и малоподвижного образа жизни [8, с. 197–199]. Эти факторы характерны и для более широкого круга офисных работников, выполняющих интеллектуально напряженную и регламентированную деятельность.

Особого внимания заслуживают данные П.А. Подтягиной о влиянии офисной среды на выраженность профессионального выгорания. Автор показывает, что восприятие рабочего пространства как удобного, способствующего внутренним коммуникациям и соответствующего профессиональной идентичности работника, связано со снижением эмоционального истощения, ментального дистанцирования, эмоциональной дисрегуляции и когнитивных проявлений выгорания [7, с. 125]. Таким образом, при анализе профессионального выгорания офисных сотрудников важно учитывать не только уровень рабочей нагрузки, но и субъективное восприятие условий труда.

Организационные и социально-психологические предикторы выгорания. Выгорание усиливается в организациях, где корпоративная культура не совпадает с ожиданиями сотрудников, снижен уровень поддержки, нарушены механизмы обратной связи и присутствует напряженный межличностный климат. Как отмечает П.Р. Жданова, ключевыми предикторами выгорания становятся особенности рабочей среды, качество отношений в коллективе, а также степень соответствия организационных ценностей личностным установкам работника [4, с. 83–85]. Несовпадение этих параметров снижает удовлетворенность трудом и повышает вероятность формирования выгорания.

В исследованиях, посвященных специалистам в сфере информационных технологий, Н.Е. Водопьянова, А.Ф. Джумагулова, О.О. Гофман, Г.С. Никифоров, Г.А. Богомоллова, подчеркивают, что профессиональное выгорание может выступать препятствием профессиональной самореализации, особенно в условиях высокой конкуренции, постоянной необходимости подтверждать компетентность и ограниченности психологических ресурсов [2, с. 151–153]. Для офисных сотрудников это означает, что выгорание затрагивает не только эмоциональную сферу, но и отношение к работе, карьерной перспективе, чувству компетентности и включенности в организацию.

Таким образом, организационные и социально-психологические предикторы выгорания включают, перегрузку или дефицит контроля, недостаток признания, конфликт ценностей, неблагоприятную корпоративную культуру и субъективно неудовлетворительную рабочую среду. Совокупное действие этих факторов создает условия, в которых индивидуальные различия, в том числе уровень саморегуляции, начинают играть особенно заметную роль.

Саморегуляция как ресурс профилактики профессионального выгорания рассматривается как способность человека осознанно организовывать собственную активность, управлять эмоциональными состояниями, контролировать поведение и корректировать способы достижения целей в изменяющихся условиях. В статье М.И. Морозовой, подчеркивается, что методы психологической саморегуляции помогают поддерживать внутреннее равновесие, эффективнее реагировать на стресс, предотвращать развитие неблагоприятных состояний и повышать качество профессионального функционирования [5, с. 52–55].

В условиях напряженной офисной работы значение саморегуляции возрастает. Офисный сотрудник постоянно сталкивается с необходимостью распределять внимание, удерживать цель, переключаться между задачами, сдерживать эмоциональные реакции, поддерживать рабочий темп и принимать решения в ситуации нехватки времени. При недостаточной развитости саморегуляции эти требования могут приводить к более быстрому истощению и нарастанию чувства потери контроля над ситуацией.

Исследования В.И. Моросановой, посвященные роли осознанной саморегуляции в условиях стресса, показывают, что ее развитие связано с более благоприятным психологическим состоянием, а также способствует снижению негативного влияния стрессовых факторов на общее самочувствие и работоспособность [6, с. 65–68]. Это позволяет предположить, что у офисных сотрудников с высоким уровнем саморегуляции симптомы выгорания будут проявляться слабее за счет лучшего планирования деятельности, более гибкого реагирования на изменение требований и более эффективного управления собственными состояниями.

Рассмотрев исследование М.В. Абориной, в котором анализируются различия в проявлении выгорания у сотрудников с разным уровнем саморегуляции, можно предположить, что у офисных сотрудников с низким уровнем саморегуляции профессиональное выгорание чаще будет проявляться в виде быстрого эмоционального истощения, трудностей концентрации внимания, раздражительности, нарастания внутреннего напряжения и тенденции к ментальному дистанцированию от работы. Такие сотрудники в меньшей степени способны перераспределять ресурсы, своевременно замечать признаки перегрузки и использовать конструктивные способы восстановления [1, с. 252–254].

Для сотрудников со средним уровнем саморегуляции вероятно более выраженная зависимость состояния от особенностей конкретной организационной ситуации. В благоприятной офисной среде, риск выгорания может оставаться умеренным, однако в условиях хронической перегрузки и дефицита ресурсов симптомы будут нарастать. П.Р. Жданова считает, что особо значимым становится качество корпоративной культуры, наличие обратной связи и субъективная удовлетворенность рабочим пространством [4, с. 83–85].

У работников с высоким уровнем саморегуляции профессиональное выгорание, будет проявляться слабее, поскольку они лучше организуют деятельность, осознаннее управляют временем, более гибко перестраивают поведение и эффективнее используют способы эмоциональной стабилизации. Однако, даже высокий уровень саморегуляции не может полностью компенсировать хронически неблагоприятные организационные условия как отмечают М.И. Морозова, К.В. Купчик, М.Ю. Яшнева [5, с. 52–54]. Следовательно, профилактика выгорания должна строиться на сочетании организационных изменений и развития индивидуальных навыков саморегуляции.

Обсуждение и заключение

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что профессиональное выгорание офисных сотрудников формируется под воздействием комплекса факторов: организационных, средовых, коммуникативных и личностных. Наиболее важными факторами являются рабочая перегрузка, дефицит времени, давление сроков, недостаток признания, конфликт ценностей, качество корпоративной культуры и субъективная оценка офисной среды.

Саморегуляция в данной системе факторов выступает не как единственная причина различий в выраженности выгорания, а как важный психологический ресурс. Высокий уровень саморегуляции позволяет более эффективно выстраивать деятельность, контролировать собственные реакции, адаптироваться к стрессовым обстоятельствам и использовать приемы восстановления, что в целом снижает вероятность выраженного выгорания. В то же время, при длительном воздействии неблагоприятных организационных условий, даже развитая саморегуляция не гарантирует полной защищенности от синдрома выгорания.

Теоретическая значимость статьи состоит в уточнении представлений о связи профессионального выгорания и саморегуляции применительно к офисному труду. Практическая значимость связана с возможностью использовать полученные выводы при разработке корпоративных программ профилактики выгорания, тренингов саморегуляции, программ адаптации и психологического сопровождения офисных сотрудников.

Перспективу дальнейшего исследования мы видим в организации эмпирической работы, направленной на сопоставление групп офисных сотрудников с низким, средним и высоким уровнем саморегуляции по показателям эмоционального истощения, ментального дистанцирования, когнитивных нарушений и эмоциональной дисрегуляции. Такая работа позволит перейти от теоретического анализа к статистически подтвержденным выводам и расширить прикладные возможности профилактики профессионального выгорания.

Список использованных источников

1. Аборина М. В. Факторы эмоционального выгорания офисных сотрудников // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. 2025. № 4 (242). С. 252–258. DOI: 10.5930/1994-4683-2025-4-252-258.
2. Водопьянова Н. Е., Джумагулова А. Ф., Гофман О. О., Никифоров Г. С., Богомолова Г. А. Психическое выгорание как препятствие профессиональной самореализации специалистов IT-сферы // Самореализация личности в эпоху цифровизации: глобальные вызовы и возможности: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, РУДН, 29–30 марта 2022 г.). М., 2022. С. 151–155.
3. Гофман О. О., Водопьянова Н. Е., Джумагулова А. Ф., Никифоров Г. С. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор // Организационная психология. 2023. Т. 13, № 1. С. 117–144. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-1-117-144.
4. Жданова П. Р. Атрибуты корпоративной культуры организации как предикторы выгорания сотрудников: краткий обзор // Современная зарубежная психология. 2024. Т. 13, № 3. С. 83–92. DOI: 10.17759/jmfp.2024130308.
5. Морозова М. И., Купчик К. В., Яшнева М. Ю. Методы психологической саморегуляции как средства профилактики неблагоприятных состояний в служебной деятельности // Экстремальная психология и безопасность личности. 2024. Т. 1, № 4. С. 52–64. DOI: 10.17759/epps.2024010404.
6. Моросанова В. И., Бондаренко И. Н., Фомина Т. Г. Связь осознанной саморегуляции и психологического благополучия студентов в условиях стресса: поперечное исследование // Consortium Psychiatricum. 2025. Т. 6, № 4. С. 58–69. DOI: 10.17816/CP15613.
7. Подтягина П. А. Офисная и природная среда как фактор предупреждения профессионального выгорания российских IT-специалистов: дис. ... к. психол. н.: 5.3.1. / Подтягина Полина Андреевна. Москва: НИУ ВШЭ, 2025. 203 с.

8. Подтягина П. О. Рабочая и природная среды как факторы предотвращения профессионального выгорания (на примере IT-специалистов) // Человек. 2024. Т. 35, № 5. С. 197–209. DOI: 10.31857/S0236200724050112.
9. Резниченко С. И., Подтягина П. О. Офисная среда и параметры профессионального опыта как предикторы профессионального выгорания у специалистов IT-индустрии // Экспериментальная психология. 2024. Т. 17, № 1. С. 181–197. DOI: 10.17759/exppsy.2024170112.
10. Социально-психологическая технология профилактики и преодоления профессионального выгорания у педагогов общеобразовательных организаций: монография / коллектив авторов, под общ. ред. А. В. Сечко. М. : Русайнс, 2023. 268 с.
-

Жарова Дарья Викторовна кандидат психологических наук, доцент, ФГБОУ ВО «НГПУ им. К.Минина», Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: zharodar@yandex.ru, тел. +79082343031

Воронцова Любовь Александровна магистрант, ФГБОУ ВО «НГПУ им. К.Минина», Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: 15391@yandex.ru

Zharova Daria Viktorovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: zharodar@yandex.ru, тел. +79082343031

Vorontsova Lyubov Aleksandrovna, Master's Student, Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: 15391@yandex.ru

5.3.1 Общая психология, психология личности, история психологии

8 стр.