

**Майстренко Елена Викторовна**

доктор биологических наук, профессор кафедры  
безопасности жизнедеятельности  
Института естественных и технических наук  
Сургутского государственного университета

**Maistrenko Elena Viktorovna**

D.Phil. in Biological Science, Professor,  
Life Safety Department,  
Institute of Natural Sciences and Engineering,  
Surgut State University

**Майстренко Валентин Иванович**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии  
Сургутского государственного  
педагогического университета

**Maistrenko Valentin Ivanovich**

PhD in Psychology,  
Associate Professor,  
Psychology Department,  
Surgut State Pedagogical University

## ПРОБЛЕМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

## THE PROBLEM OF BURNOUT AMONG THE OCCUPATIONAL SAFETY OFFICERS

### Аннотация:

В статье рассмотрены особенности трудовой деятельности специалистов по охране труда, представлены основные требования к данным работникам. Эмпирическая часть исследования проводилась с целью выявления развития профессионального выгорания среди специалистов по охране труда (46 человек, стаж – до 10 лет). Использовались методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко и опросник на выгорание (МВ), адаптированный Н.Е. Водопьяновой. Установлено, что симптом «Неадекватное эмоциональное реагирование» является ведущим и сформированным в подгруппе как мужчин, так и женщин. Симптомы, отражающие переживание психотравмирующих обстоятельств, редукцию профессиональных обязанностей и эмоциональную отстраненность, являются практически сформированными в подгруппе женщин. Мужчины – специалисты отделов охраны труда более устойчивы к эмоциональному выгоранию, поскольку степень выраженности всех симптомов у них ниже, чем у женщин. Стаж обследуемых работников небольшой, но начало профессионального выгорания установлено, поэтому можно говорить о том, что специалист по охране труда относится к профессиям группы риска. Это подтверждено сравнением результатов с контрольной группой учителей.

### Ключевые слова:

синдром эмоционального выгорания, напряжение, резистенция, профессиональное выгорание, специалист по охране труда.

### Summary:

The study describes the aspects of the labor activity of occupational safety officers and presents the main requirements for these employees. An empirical research was conducted to identify the development of professional burnout among occupational safety officers (46 people having work experience up to 10 years). In the study, a Burnout Test by V.V. Boyko and a Maslach Burnout Inventory adapted by N. Vodopyanova were used. The authors reveal that the symptom of inadequate emotional response is leading and formed in both the male and female subgroups. Symptoms that reflect the experience of stressful circumstances, reduction of professional duties, and emotional detachment are practically formed in the female subgroup. The male occupational safety officers are more resistant to emotional burnout since their symptoms are lower than those of women. The respondents have little work experience, but they start to face with the professional burnout, i.e. an occupational safety officer belongs to at-risk professions. This fact is confirmed by comparing the rates of occupational safety officers with the test results of a control group of teachers.

### Keywords:

burnout syndrome, tension, resistance, professional burnout, occupational safety officer.

**Введение.** Проблема профессионального выгорания сейчас известна уже не только исследователям из различных областей знаний – психологии, психофизиологии, социологии, медицины, менеджмента, образования и т. д., но и самим работникам организаций, предприятий, учреждений. Несмотря на более чем 40-летний период изучения этого явления, ситуация с состоянием работников организаций не улучшилась и даже ухудшилась. Требования к современному работнику любых сфер деятельности продолжают расти. Часто создается общая ситуация стресса, растет напряжение отдельного работника, падает его работоспособность, ухудшается эффективность выполняемой работы и т. п. От этого «проигрывают» сами работники, их руководители, организации и, конечно, все остальные участники, попадающие в сферу деятельности организации [1].

Специалисты по охране труда не представлены в организациях большими группами. Они действуют как отдельные представители или в составе небольших отделов. Несмотря на то что профессиональная деятельность этих специалистов связана с ответственностью за жизнь и

безопасность выполнения работ сотрудниками организации, особенно если это производственное предприятие или опасный производственный объект, сами специалисты, точнее их состояние, «остаются за кадром». Ведь до сих пор немало людей, которые не понимают специфику работы специалиста по охране труда, недооценивают ее сложность.

Изначально, со времен первых исследований этого феномена Х.Дж. Фроуденбергером, К. Маслач, речь шла о том, что выгоранию в основном подвержены представители «помогающих профессий» (врачи, психологи, психиатры) [2]. Позднее выяснилось, что представители «социальных профессий» (педагоги, социальные работники, представители сферы услуг) с большой широтой профессионального взаимодействия также склонны к профессиональному выгоранию [3]. Далее круг обследуемых расширился, и результаты этих исследований не радуют. На сегодняшний день в научных журналах представлены результаты исследований в области профессионального выгорания у представителей различных, существенно отличающихся друг от друга профессий. Это сотрудники полиции, кадровой службы, пожарные, тележурналисты, офисные работники, спортивные тренеры, работники исправительных колоний, водители городских автобусов, специалисты по связям с общественностью, руководители предприятий, госслужащие, менеджеры по продажам, сотрудники аэрокосмической отрасли, юристы, полицейские, работники хосписа, сотрудники метрополитена, даже священнослужители [4]. Конечно, наиболее исследовано выгорание у врачей и педагогов. Эти профессии имеют свои сугубо специфические особенности, условия и требования, которые помещают их одними из первых в списке профессий с повышенной степенью риска развития выгорания [5].

Однако незаслуженно в поле внимания и изучения на предмет профессионального выгорания не попадают специалисты отделов охраны труда промышленных предприятий. В их деятельности заложена миссия, близкая к миссии медицинских работников, – сохранение жизни и здоровья работников предприятия [6]. Специалист по охране труда, как и педагог, занимается обучением своих работников, проверкой их знаний. Но у него есть отягчающее обстоятельство в этой его функции: он обучает своих коллег, иногда даже не ровесников, но старших по возрасту сотрудников, с большим стажем и опытом. Чтобы быть успешным и эффективным в своей профессиональной деятельности, специалисту по охране труда обязательно важно обладать определенным авторитетом среди своих коллег. Для этого необходимы в первую очередь профессиональные знания, которые работник демонстрирует, выполняя свои повседневные обязанности, взаимодействуя с коллегами. Это отнюдь не просто. В области охраны труда, промышленной безопасности в течение последних десяти-пятнадцати лет активно меняется нормативная база, отменяются нормативные документы 1970–1990-х гг., становящиеся неактуальными, вступают в силу новые документы, отвечающие современным требованиям и обеспечивающие соответствие и интеграцию в вопросах охраны труда с мировым сообществом.

Помимо базы знаний, которыми должен обладать специалист по охране труда, весьма важен целый набор психофизиологических характеристик:

- высокая скорость мыслительных процессов;
- хорошая память и способность ориентироваться в нормативных документах профессиональной сферы деятельности;
- высокая способность структурировать запоминаемый материал и своевременно так же структурировано его воспроизводить;
- выносливость к неопределенности;
- хорошая стрессоустойчивость и т. п. [7].

Для эффективности профессиональной деятельности специалиста по охране труда необходимо наличие определенных личностных качеств, особенностей и установок, таких как:

- глубинное осознание степени важности и ответственности собственной профессии, что находит отражение в мировоззрении, приоритетности безопасных действий на рабочем месте, в быту, на отдыхе;
- коммуникабельность;
- высокий уровень эмоционального интеллекта;
- гибкость в принятии решений;
- внимательность к происходящим изменениям;
- внимательность и способность к фиксации нарушений, которые могут стать причиной аварий, несчастных случаев, травматизма и др.;
- принципиальность в вопросах соблюдения требований в области промышленной безопасности и охраны труда;
- старательность и аккуратность при работе с документацией;
- ответственность за принятые решения;
- способность к ораторскому искусству;
- навыки убеждения других людей;
- способность конструктивным путем разрешать конфликтные ситуации [8].

Сама должность специалиста по охране труда занимает промежуточное положение в профессиональных отношениях между работниками и руководителем.

На сегодняшний день обязательным является обучение руководителей как организаций, так и отдельных структурных подразделений по вопросам охраны труда, но в случае каких-либо нарушений, которые выявляются инспектирующими органами, виноватым остается специалист по охране труда. Руководитель в таком случае заявляет, что его вовремя не оповестили о проблеме или ему недостаточно полно описали сложность сложившейся ситуации в вопросах охраны труда и безопасности работников. Нередки случаи возмущений со стороны работников по поводу того, что их наказали, лишили премии за несущественные, как они считают, нарушения и т. д. Акты о таких нарушениях составляют специалисты по охране труда. Таким образом, неизбежность конфликтных ситуаций заложена в самой сути профессии [9].

Специалисту по охране труда по роду своей профессиональной деятельности необходимо тесно взаимодействовать с работниками всех уровней – от рабочих до руководителя организации, с представителями инспектирующих и надзорных организаций, с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, и даже с сотрудниками прокуратуры при несчастных случаях со смертельным исходом. Это далеко не весь список. В больших организациях эти функциональные обязанности распределены между отдельными специалистами отделов охраны труда. В малых организациях, когда в штате один такой специалист, все обязанности ложатся на его плечи. При этом степень ответственности и внутреннего напряжения возрастает.

К сожалению, ежегодная статистика констатирует гибель людей на рабочем месте и по причине несчастных случаев из-за несоблюдения требований охраны труда, и по причине инсультов, сердечных приступов в связи с повышенным психоэмоциональным напряжением, переутомлением и т. д. Всеми превентивными мероприятиями вверено заниматься специалистам по охране труда, а значит, они несут ответственность за результат [10].

**Целью** нашего исследования было установить степень выраженности симптомов эмоционального (профессионального) выгорания у специалистов отделов охраны труда производственных предприятий севера Югры.

**Объект и методы исследования.** В обследовании участвовали работники отделов охраны труда производственных предприятий города Сургута и Сургутского района, всего 46 человек со стажем работы в области охраны труда до 10 лет (из них 26 мужчин со стажем работы в среднем 8,6 года и 20 женщин со стажем в среднем 8,2 года). Все обследуемые являлись работниками производственных предприятий нефтегазовой отрасли, отраслей строительства, энергетики и транспорта.

Использовалась методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, которая позволяет выделить три фазы развития стресса: напряжение, резистенция, истощение, включающие 12 симптомов эмоционального выгорания. Также применялся опросник на выгорание (МВІ), адаптированный Н.Е. Водопьяновой, включающий три шкалы: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Обработка данных производилась с помощью ЭВМ с последующим корреляционным анализом [11]. Для сравнения выборок использовались результаты теста на эмоциональное выгорание (В.В. Бойко) группы учителей общеобразовательной школы города Сургута (43 человека).

**Результаты исследования.** При обработке данных, полученных по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, в целом было установлено, что фазы напряжения и истощения не сформированы в группе обследованных специалистов по охране труда, а фаза резистенции находится в стадии формирования. Для этой фазы характерны некое сопротивление со стороны работников, неадекватное реагирование на различные организационные стороны в работе, взаимодействие с коллегами, руководством, работниками. Однако при рассмотрении 12 симптомов синдрома выгорания была выявлена выраженность отдельных симптомов (табл. 1).

Исходя из полученных результатов, симптом V «Неадекватное эмоциональное реагирование» является ведущим и сформированным в подгруппе как мужчин, так и женщин. Это свидетельствует о том, что можно наблюдать бурные неадекватные реакции на относительно незначительный раздражитель. Также неадекватность реакции может проявляться не только в ее чрезмерной силе, но и в несоответствии смысловому наполнению раздражителя. Например, отрицательный раздражитель может вызывать смех, и наоборот: информация положительного характера может вызвать негативную реакцию.

Симптом I «Переживание психотравмирующих обстоятельств» находится в стадии формирования в обеих подгруппах. Симптом VIII «Редукция профессиональных обязанностей» и X «Эмоциональная отстраненность» в подгруппе женщин приближаются по своему значению к 15 баллам, что свидетельствует об их активном формировании. К сожалению, редукция профессиональных обязанностей выражается в недостаточно старательном выполнении своих обязанностей специалистами. Такие изменения могут усиливаться в тех случаях, когда у работника создается впечатление бессмысленности своей работы, непонимания со стороны руководства, коллег. Возникает вопрос: если специалист в вопросах охраны труда некачественно выполняет свою работу, что он может требовать от других?

**Таблица 1 – Средние значения степени выраженности 12 симптомов эмоционального выгорания (в баллах) у специалистов отделов охраны труда (n = 46) и учителей общеобразовательной школы (n = 43)**

Показатель	Симптом											
	I. Переживание психотравмирующих обстоятельств	II. Неудовлетворенность собой	III. Загнанность в клетку	IV. Тревога и депрессия	V. Неадекватное эмоциональное реагирование	VI. Эмоционально-нравственная дезориентация	VII. Расширение сферы экономики эмоций	VIII. Редукция профессиональных обязанностей	IX. Эмоциональный дефицит	X. Эмоциональная отстраненность	XI. Личностная отстраненность	XII. Психосоматические и психовегетативные нарушения
Мужчины	13,8	5,3	4,6	9,5	19,9	6,8	7,9	13,4	8,6	8,4	6,4	7,96
Женщины	14,51	11,39	9,99	10,41	20,48	9,41	12,28	14,84	13,09	14,56	10,02	9,93
<b>U<sub>эмп</sub> при сравнении М и Ж</b>	<b>216</b>	<b>128</b>	<b>146</b>	<b>192</b>	<b>224</b>	<b>196</b>	<b>134</b>	<b>204</b>	<b>138</b>	<b>212</b>	<b>128</b>	<b>142</b>
При р	–	≤ 0,01	≤ 0,01	–	–	–	≤ 0,01	–	≤ 0,01	≤ 0,01	≤ 0,01	–
Среднее значение по специалистам	13,13	8,14	6,8	10,23	20,27	8,71	10,86	14,1	10,08	11,48	8,57	8,17
Среднее значение по учителям	11,00	7,67	9,58	10,00	16,26	11,53	16,21	15,65	10,95	9,37	8,91	12,33
<b>U<sub>эмп</sub> при сравнении специалистов и учителей</b>	<b>859</b>	<b>824</b>	<b>686</b>	<b>866</b>	<b>966</b>	<b>798</b>	<b>944.5</b>	<b>855</b>	<b>812</b>	<b>816.5</b>	<b>830</b>	<b>896</b>
При р	–	–	≤ 0,01	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Эмоциональная отстраненность проявляется в эмоциональном безразличии, холодности. Это, в свою очередь, существенно сказывается на эффективности профессионального взаимодействия специалистов с коллегами, руководством, что может приводить к непониманию, ухудшению отношений, сбоям в решении профессиональных вопросов.

В целом по полученным результатам можно констатировать, что мужчины – специалисты отделов охраны труда более устойчивы в плане эмоционального выгорания, поскольку степень выраженности всех симптомов у них ниже, чем у женщин. При сравнении выборок результатов тестирования в группах мужчин и женщин с помощью U-критерия Манна – Уитни было установлено, что по шести симптомам (II, III, VII, IX, X, XI) значения от  $U_{эмп} = 128$  до  $U_{эмп} = 146$  и находятся в зоне значимости (при  $p \leq 0,01$ ). По остальным симптомам отличия в зоне незначимости.

Результаты, полученные по опроснику на выгорание (MBI), адаптированному Н.Е. Водопьяновой, продемонстрировали достаточно высокую корреляцию с симптомами методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Величины коэффициента корреляции (r) между субшкалами двух тестов составили 0,39–0,76 (при  $p \leq 0,05$ ).

По результатам опросника Н.Е. Водопьяновой определялась сформированность трех шкал эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Из них существенно выделяется шкала «Редукция личных достижений», а именно у 30 специалистов она находится в стадии формирования, а у 7 человек уже сформирована. Эти показатели вызывают настороженность, так как у работников данной категории снижается способность адекватно оценивать свою деятельность, нивелируются профессиональные достижения. Собственная мотивация к творческому подходу в выполнении отдельных заданий и мотивирование других сотрудников на безопасное выполнение работ значительно понижаются. Это проявляется в нежелании работать добросовестно, тем более обеспечивать формирование у работников мировоззрения, направленного на безопасный образ жизни на работе и в быту.

При сравнении выборок результатов тестирования специалистов по охране труда (n = 46) и учителей (n = 43) с помощью U-критерия Манна – Уитни по симптому III «Загнанность в клетку» получено эмпирическое значение  $U_{эмп} = 686$ , которое находится в зоне значимости (при  $p \leq 0,01$ ). Все остальные одиннадцать симптомов находятся в зоне незначимости. В связи с этим можем сделать вывод, что работники отделов охраны труда также могут быть подвержены эмоциональному выгоранию, как и учителя.

**Выводы.** Опираясь на полученные результаты исследования, можно констатировать, что первые изменения, которые происходят в состоянии специалистов по охране труда, проявляются в их неадекватных эмоциональных реакциях, которые всегда создают помехи в коммуникации. Также переживание психотравмирующих обстоятельств и тем более редукция профессиональных обязанностей нивелируют их профессиональные компетенции и сказываются на эффективности всей деятельности, превращая ее в формализм. В целом мужчины – специалисты отделов охраны труда проявили себя более устойчивыми к эмоциональному выгоранию.

В связи с тем что стаж обследуемых работников небольшой, но начало профессионального выгорания установлено, можно говорить о том, что специалист по охране труда относится к профессиям группы риска и незаслуженно не попадает в поле исследований соответствующего профиля.

#### Ссылки:

1. Смирнова И.Е. Социально-психологический климат и эмоциональное выгорание // Армия и общество. 2013. № 5 (37). С. 76–79; Schaufeli W.B., Bakker A.B. Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25, no. 3. P. 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
2. Кодлубовская Т.Б. Особенности проявления признаков эмоционального выгорания у врачей // Вопросы психологии. 2014. № 2. С. 75–80; Maslach C., Leiter M.P. The Truth about Burnout: How Organization Cause Personal Stress and What to Do about It. San Francisco, CA, 1997. 200 p.
3. Жеребкина В.Ф., Сиврикова Н.В. Взаимосвязь эмоционального выгорания педагогов с их удовлетворенностью различными сторонами образовательного процесса // Вестник ВЭГУ. 2017. № 5 (91). С. 60–67.
4. Димова В.Н., Орел В.Е. Исследование факторов, влияющих на психическое выгорание в различных сферах деятельности // Человеческий фактор: социальный психолог. 2009. № 1 (17). С. 121; Еськов В.М., Зинченко Ю.П., Филатова О.Е. Признаки парадигмы и обоснование третьей парадигмы в психологии // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2017. № 1. С. 3–17. <https://doi.org/10.11621/vsp.2017.01.03>; Жеребкина В.Ф., Сиврикова Н.В. Указ. соч.; Злоказов К.В. Особенности деструктивности личности в связи с различными формами служебных злоупотреблений // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 3 (50). С. 47–52; Чудакова М.Ю. Психологические детерминанты профессионального выгорания пожарных // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. 2014. № 3 (11). С. 131–139.
5. Балыкина О.С., Ерохина Н.М., Петухова Л.П. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности у преподавателей сферы образования // Ученые записки Университета им. П.Ф. Лесгафта. 2013. № 11 (105). С. 17–23; Кодлубовская Т.Б. Указ. соч.
6. Ковальчук С.С., Денисова М.А. Профессиональное выгорание работников нефтехимической отрасли // Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах : сб. материалов XI междунар. науч.-практ. конф. / под ред. О.В. Тайлакова. Кемерово, 2015.
7. Бойко В.В. Психоэнергетика. СПб., 2008. 409 с.; Хаос параметров гомеостаза функциональных систем организма человека / В.Ф. Пятин, В.В. Еськов, Н.Ш. Алиев, Л.А. Воробьева // Вестник новых медицинских технологий. 2018. Т. 25, № 1. С. 143–153.
8. Лебединцева О.И. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессионального выгорания как актуальная проблема современной психологии // Живая психология. 2017. Т. 4, № 4. С. 337–346. <https://doi.org/10.18334/lp.4.4.38660>; Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М., 2005. 330 с.
9. Смирнова И.Е. Указ. соч.
10. Орел В.Е. Указ. соч.; Пузикова М.В. Синдром эмоционального выгорания как пример дезадаптации к организационной культуре [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2015. № 11 (91). С. 1768–1771. URL: <https://moluch.ru/archive/91/19438/> (дата обращения: 09.11.2018); Чутко Л.С., Козина Н.В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. 2-е изд. М., 2014. 256 с.
11. Бойко В.В. Указ. соч.; Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 3-е изд., испр. и доп. М., 2017. 343 с.

#### References:

- Balykina, OS, Erokhina, NM & Petukhova, LP 2013, 'Burnout in the Professional Activities of Educational Personnel', *Uchenyye zapiski Universiteta im. P.F. Lesgafta*, no. 11 (105), pp. 17-23, (in Russian).
- Boyko, VV 2008, *Psychoenergy*, St. Petersburg, 409 p., (in Russian).
- Chudakova, MYu 2014, 'Psychological Determinants of Professional Burnout of Firefighters', *Gumanitarnyye vedomosti TGPU im. L.N. Tolstogo*, no. 3 (11), pp. 131-139, (in Russian).
- Chutko, LS & Kozina, NV 2014, *Burnout Syndrome. Clinical and Psychological Aspects*, 2nd ed., Moscow, 256 p., (in Russian).
- Dimova, VN & Orel, VE 2009, 'A Study on Factors Affecting Burnout in Various Fields of Activity', *Chelovecheskiy faktor: sotsial'nyy psikholog*, no. 1 (17), p. 121, (in Russian).
- Eskov, VM, Zinchenko, YuP & Filatova, OE 2017, 'Indications of Paradigm and Justification of the Third Paradigm in Psychology', *Moscow University Psychology Bulletin*, no. 1, pp. 3-17. <https://doi.org/10.11621/vsp.2017.01.03>.
- Kodlubovskaya, TB 2014, 'The Manifestation of Signs of Burnout among Physicians', *Voprosy psikhologii*, no. 2, pp. 75-80, (in Russian).
- Kovalchuk, SS & Denisova, MA 2015, 'Professional Burnout of Employees in the Petrochemical Industry', in OV Taylakov (ed.), *Bezopasnost' zhiznedeyatel'nosti predpriyatij v promyshlennno razvitykh regionakh: sb. materialov XI mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, Kemerovo, (in Russian).
- Lebedintseva, OI 2017, 'Relationship of Emotional Intelligence and Professional Burnout as a Current Issue of Modern Psychology', *Zhivaya psikhologiya*, vol. 4, no. 4, pp. 337-346. <https://doi.org/10.18334/lp.4.4.38660>.
- Maslach, C & Leiter, MP 1997, *The Truth about Burnout: How Organization Cause Personal Stress and What to Do about It*, San Francisco, CA, 200 p.
- Orel, VE 2005, *Personality's Burnout Syndrome*, Moscow, 330 p.
- Pusikova, MV 2015, 'Burnout Syndrome as an Example of Maladjustment to Organizational Culture', *Molodoy uchenyy*,

no. 11 (91), pp. 1768-1771, viewed 09 November 2018, <<https://moluch.ru/archive/91/19438/>>, (in Russian).

Pyatin, VF, Eskov, VV, Aliev, NSh & Vorobyova, LA 2018, 'Chaos of Homeostasis Properties of the Human Body Functional Systems', *Vestnik novykh meditsinskikh tekhnologiy*, vol. 25, no. 1, pp. 143-153, (in Russian).

Schaufeli, WB & Bakker, AB 2004, 'Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.

Smirnova, IE 2013, 'Social and Psychological Climate and Burnout', *Armiya i obshchestvo*, no. 5 (37), pp. 76-79, (in Russian).

Vodopyanova, NE & Starchenkova, ES 2017, *Burnout Syndrome: Diagnosis and Prevention*, 3rd ed., Moscow, 343 p., (in Russian).

Zherebkina, VF & Sivrikova, NV 2017, 'The Relationship between Burnout among Teachers and Their Satisfaction with Various Aspects of the Educational Process', *Vestnik VEGU*, no. 5 (91), pp. 60-67, (in Russian).

Zlokazov, KV 2012, 'The Features of Destructive Personality in the Context of Various Forms of Official Abuse', *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, no. 3 (50), pp. 47-52, (in Russian).