

Научная статья
УДК 37.088.2
<https://doi.org/10.24158/spp.2022.1.9>

Профессиональное выгорание преподавателей вузов как следствие деструктивного управления образовательной деятельностью

Евгения Андреевна Самсонова

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС, Новосибирск, Россия,
samsonova-ea@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2009-9645>

Аннотация. Управление образовательной деятельностью – одна из многозадачных и сложных функций организации вуза, спецификой которой является выполнение социального заказа по обеспечению высокопрофильных специалистов в определенных отраслях деятельности. В современных условиях в период пересмотра профессиональных стандартов к специалистам в области образования предъявляются новые усовершенствованные требования. Актуальность темы обоснована необходимостью осмысления возможных последствий внедрения новых требований и условий для профессионализма преподавателей и их учета в организации и управлении образовательным процессом. Цель исследования – выявить причины и факторы, оказывающие влияние на работоспособность и выгорание преподавателей вузов. Новизна исследования заключается в поиске профилактических мероприятий синдрома профессионального выгорания не через психологические аспекты, а через управленческие решения. В результате опроса было выявлено, что один из факторов, оказывающих влияние на педагогический процесс и здоровье – это внеплановые, срочные нововведения. Преподаватели отмечают, что при внедрении нововведений у коллег проявляются первые симптомы выгорания в виде жалоб на головные боли, быструю утомляемость, бессонницу, депрессивность и снижение сенсорной чувствительности. Возникла необходимость пересмотра управленческих решений для руководителей вузов, направленных на разработку концепции управления здоровьем преподавателей, для предотвращения риска снижения работоспособности, профилактики выгорания и сохранения качества преподавательской деятельности.

Ключевые слова: образование, преподаватели, профессиональное выгорание, управленческие решения, модель управления, высшие учебные заведения, профессиональные риски, здоровье, профилактика

Благодарности: благодарю своих коллег и участников опроса.

Для цитирования: Самсонова Е.А. Профессиональное выгорание преподавателей вузов как следствие деструктивного управления образовательной деятельностью // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 1. С. 63–69. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.1.9>.

Original article

Professional burnout of university professors as a consequence of destructive educational activities management

Evgeniya A. Samsonova

Siberian Institute of Management – branch of Russian Academy of National Economy and Public Administration, Novosibirsk, Russia,
samsonova-ea@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2009-9645>

Abstract. Management of educational activity is one of the multitask and complex functions of the university organization, the specificity of which is to fulfill the social order for providing highly profiled specialists in certain fields of activity. In modern conditions during the revision of professional standards, new advanced requirements to specialists in the field of education are made in accordance with the strategies prescribed in the national project “Education”. The relevance of the topic is justified by the need to comprehend the possible consequences of the introduction of new requirements and conditions on the professionalism of professors. The aim of the study was to reveal the reasons and factors influencing the work capacity and burnout of university professors. The novelty of the study is to find preventive measures of professional burnout syndrome not through psychological aspects, but through managerial decisions. As a result of the questionnaire survey, it was revealed that one of the factors influencing the pedagogical process and health is unplanned, urgent innovations, the abundance of which leads to the symptoms of professional burnout. Professors note that when introducing innovations, their colleagues show the first symptoms of burnout in the form of complaints about headaches, rapid fatigue, insomnia, depression and decreased sensory sensitivity. Thus a necessity for the revision of the managerial decisions for the heads of the universities has arisen, directed to the development of the professors’ health management concept in order to prevent the risks of work capacity decrease, burnout prevention and preservation of the quality of the teaching activity.

Keywords: education, professors, professional burnout, management decision, management model, higher education institutions, professional risks, health, prevention

Acknowledgments: I would like to thank my colleagues and respondents to the survey.

For citation: Samsonova, E.A. (2022) Professional burnout of university professors as a consequence of destructive educational activities management. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*. (1), 63–69. Available from: doi:10.24158/spp.2022.1.9 (In Russian).

Введение. В современных условиях в мире прослеживается тенденция регулярных реформирований во всех сферах профессиональной деятельности. Потребность в образовательных реформах можно рассмотреть с нескольких аспектов:

- политико-административный и экономический запрос на обучение и воспитание востребованных специалистов, способных развивать и совершенствовать передовые технологии;
- воздействие внешних факторов, независящих от людей, например, пандемия 2019–2020 учебного года COVID-19, обязывавшая всех освоить интернет и цифровые технологии, с быстрой оптимизацией образовательного процесса в короткие сроки;
- потребность в реализации непрерывного образования для всех категорий граждан, в которой должны быть осуществлены принципы индивидуализации, инклюзии и цифровизации;
- обеспечение сохранности здоровья всех участников образовательного процесса и безопасности образовательной среды.

Реформирование образования строится на исполнении стратегических задач и реализации федеральных проектов «Образование», включающих конкретные планы со сроками реализации. Грамотная реализация национальных проектов в вузах зависит от грамотно выстроенных управленческих решений и вовремя доведенной необходимой информации. В рамках высших учебных заведений до 2024 года должны быть реализованы федеральные проекты «Молодые профессионалы», «Цифровая образовательная среда», «Социальные лифты для каждого», «Социальная активность» и «Патриотическое воспитание»¹. Отслеживание реализации проектов сводится в регулярной отчетности руководства вуза о проделанных этапах внедрения и реализации данных проектов. Но сама реализация проектов в большей степени возложена на профессорско-преподавательский состав. В виду вертикальной иерархии в вузах приказы спускаются вниз ступенчато, и может быть затрачено достаточное время, пока приказ дойдет до исполнителей. В результате часть информации может быть утерянной, что может привести к ошибкам в исполнении из-за некорректно поставленных задач и сроков реализации. Недоведенная или неточная информация может отразиться на качестве выполняемой работы и одновременно на состоянии здоровья исполнителей.

Кроме того, преподавателям профессионального обучения в декабре 2019 года отменили профессиональный стандарт, в виду чего преподаватели точно не понимают весь должностной и функциональный «портфель» компетенций, что также отражается на состоянии здоровья и работоспособности².

Сегодняшняя ситуация в высших учебных заведениях характеризуется высокими темпами саморазвития и совершенствования всех участников образования. Завышенные требования создают дополнительные стресс-факторы для преподавателей, приводящие к физическим, интеллектуальным и эмоциональным перегрузкам.

Целью исследования было выявить причины и факторы, оказывающие влияние на работоспособность и выгорание преподавателей вузов. Среди задач в рамках исследования были выделены следующие:

- выявить особенности профессиональной деятельности современного преподавателя вуза;
- изучить профессиональные риски и деструктивные проявления у преподавателей;
- выявить причины и факторы, оказывающие влияние на работоспособность, и спрогнозировать пути решения данной проблемы.

Современная система образования строится на основе зарубежного опыта, реформы образования направлены на децентрализацию и демократизацию управления, возможность применения бизнес-моделей в организации, формирование трендов, формирование конкурентоспособности и т. д. (Панкина и др., 2011: 16). Данные направления диктуют новые условия и требования к профессиональной деятельности преподавателя. Среди современных требований к преподавателям выделяют:

¹ Национальный проект Образование [Электронный ресурс] // Минпросвещения России. URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения 22.01.2022).

² Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

- овладение навыками электронного и цифрового обучения, составления и внедрения онлайн-курсов;
- быструю адаптацию учебно-методических разработок и образовательных программ под конкретные изменения в ФГОС ВО;
- способность к владению несколькими языками;
- способность к творческому подходу на занятиях, разработке педагогических технологий обучения;
- навыки выявления талантливой молодежи с привлечением ее к саморазвитию в исследуемой области;
- навыки коммуникабельности, оперативности и социальной пластичности для поддержания актуальных знаний, умений и навыков;
- умение организовывать и проводить педагогические эксперименты в рамках участия в грантах, проектах и т. д.

Одной из задач, стоящих перед системой образования, является плавный и уверенный переход в цифровое пространство, современную цифровую эпоху. Эта же задача распространяется на высшие учебные заведения, в которых за счет перехода на цифровые ресурсы и технологии должна увеличиться производительность, темпы обучаемости. Переход должен способствовать открытию новых форм и типов труда, удовлетворяющих потребности как заказчиков, так и обучающихся. Переход на цифровые технологии для вузов облегчил задачу по реализации индивидуального подхода в виду возможности проведения смешанного занятия с использованием трансляций и онлайн-занятий.

Цифровизация образования взаимосвязана с изменениями на рынке труда, ориентирована на оптимизацию образовательного процесса и ведет к изменениям в образовательных стандартах, пересмотру компетенций и оказывает влияние на статус и роль преподавателей в новой образовательной среде (Никулина, Стариченко, 2018: 109).

Для реализации образовательного процесса в соответствии со всеми новшествами от преподавателей требуется высокая организованность, включая высокие интеллектуальные, эмоциональные, психические и физические затраты. Увеличение нагрузки и расходование личностных ресурсов для выполнения поставленных руководством задач свидетельствует о возникновении организационной патологии. Образование организационной патологии связывают с системой неисправностей, влияющих на экономическое и социальное развитие организации, и характеризующееся нестабильностью, длительностью, кризисным положением, эмоциональной нестабильностью руководителей и подчиненных, что затрагивает морально-этические аспекты деятельности профессорско-преподавательского состава (Новоселова, 2019: 190; Pasieczny, 2017: 860). Проявление патологии остро видится в противоречии основных должностных обязанностей (преподавание) и поручений руководителей, где предъявляемые новые требования не замещаются другими видами работ и тем более не отменяют учебную нагрузку преподавателей. Особенно хорошо это можно наблюдать в период зачетно-экзаменационной сессии, в период отчетности полугодия/семестра, где от преподавателей ждут итогов поставленных задач и путей решения. Таким образом, объем работы и возлагаемых ожиданий от результатов выполненной работы от преподавателей увеличивается. В результате преподаватели оказываются замкнутыми в ситуации «всем все должен и в короткие сроки», и в зависимости от характера, мотивационных установок и состояния здоровья, они по-разному преодолевают данный барьер. Одним из последствий этого в современном мире называют выгорание. В результате в систему управления вузом необходимо встраивать концепцию управления здоровьем и работоспособностью сотрудников, направленную на профилактику профессиональных рисков и заболеваний.

Анализ литературы. Основоположниками изучения выгорания принято считать Г. Фрейденберга, К. Маслач, M.P. Leiter, W.B. Schaufeli. На сегодняшний день вопросами изучения выгорания занимаются специалисты из разных областей – психологии, психиатрии, социологии, педагогики, философии в разных странах мира.

Под выгоранием изначально в работах Г. Фрейденберга понималось состояние «выхода из строя», симптомы которого начинают проявляться через год работы в новом учреждении. Результатом выгорания становится неработоспособность. В своей работе автор особое внимание уделяет слиянию сотрудника с учреждением, т. е. чрезмерной вовлеченности в работу, при этом возникает риск потери связи с внешним миром, внешними отношениями и каким-либо видом занятия или хобби, что ведет к полной отдаче на работе и тем самым потере себя как индивидуальной личности (Freudenberger, 1974: 73). Выгорание в его работах рассматривалось как психический или психологический синдром.

У Кристины Маслач с соавторами выгорание рассматривается как психологический опыт, включающий чувства, установки, мотивы и ожидания, а также негативный для человека опыт.

Негативный опыт связан с проблемами, дистрессом, дискомфортом, дисфункцией и возможными негативными последствиями (Maslach, Leiter, 2017: 37). К. Маслач известна выделением трех аспектов и факторов выгорания:

- непреодолимое истощение как индивидуальный предел;
- чувство цинизма и отстраненности от работы;
- чувство неэффективности работы и отсутствия достижений (Maslach, 1993).

В работах Е. Старченковой и Н. Водопьяновой выгорание носит устойчивый характер и представляет собой совокупность психических переживаний и поведения, которые влияют на работоспособность и самочувствие сотрудников. Авторы резюмируют, что синдром профессионального выгорания – это ответная реакция на рабочие стрессы межличностного общения (Старченкова, Водопьянова, 2008: 33).

Актуальность изучения выгорания на сегодняшний день подтверждается внесением данного синдрома в МКБ-11. Эмоциональное выгорание – это синдром, возникающий на рабочем месте в результате хронического стресса, и касается только профессиональной сферы деятельности. После многих лет исследования данного синдрома рассматривается вариант расширения диапазона больничного листа, где с 01.01.2022 года могут указать диагноз «эмоциональное выгорание» и обязать работодателей контролировать процесс выгорания¹. Соответственно, от работодателей в скором времени потребуются разработка корпоративных концепций управления здоровьем сотрудников. На сегодняшний день администрации вузов в рамках профилактики выгорания используют только психологические средства – поддержание благоприятного психологического климата, признание заслуг, проведение обучения (Мессинева и др., 2021).

В большей степени синдром выгорания изучен в области психологии и медицины, в частности психологии труда, но на сегодняшний день выгорание носит психосоциальной и психофизиологический контекст. Выделение данных контекстов объясняется повышением умственных, интеллектуальных и психологических требований к задачам, стоящим перед сотрудниками, приводящим к дисбалансу между требованиями труда, компетенциями и потребностями сотрудников.

Методы исследования. Предметом исследования стало выгорание преподавателей высших учебных заведений зимой 2020–2021 учебного года. Для изучения выгорания был использован эмпирический метод – анкетный опрос. Объектом выступил профессорско-преподавательский состав вузов, который составил репрезентативную выборку исследования. В исследовании приняли участие преподаватели, старшие преподаватели, доценты, заведующие кафедрами, деканы, заместители начальников структурных подразделений в вузах, педагогический стаж которых варьируется от 5–10 лет (23,5 %) и от 16 до 30 лет (64,7 %). Распределение респондентов по полу в ходе случайной выборки: 73,5 % – женщины, 26,5 % – мужчины. В опросе были охвачены практически все возрастные группы: до 30 лет (2,9 %), 31–40 лет (23,5 %), 41–50 лет (44,1 %), 51–60 лет (26,5 %) и старше 60 лет (2,9 %).

Анкетный опрос был предложен на платформе Google, анкеты заполнялись самостоятельно и анонимно. Основными индикаторами в опросах были:

- выявление оценки актуальности и наличия признаков выгорания в вузе;
- оценка категорий преподавателей, более подверженных выгоранию;
- представление преподавателей о причинах выгорания в их профессиональной деятельности;
- рефлексия преподавателей в отношении профилактических мероприятий по предупреждению выгорания.

Полученные данные позволяют оценить состояние и масштаб проблемы в профессиональной деятельности педагога высшей школы и позволяют найти решения проблемы.

Результаты и обсуждение. Результаты исследования показали, что проблема выгорания среди профессорско-преподавательского состава актуальна, и преподаватели отмечают особую важность профилактических мероприятий по предотвращению появления признаков выгорания у себя и коллег. Большинство опрошенных считают, что эмоциональному выгоранию подвержены специалисты в области активных межличностных коммуникаций, и выгорание служит ответным проявлением на стрессовые ситуации, созданные в рабочие моменты. Актуальность изучения выгорания преподавателей поддерживают 79,4 % среди опрошенных, однако 14,7 % считают, что данной проблемы не существует и исследовать ее бессмысленно. Несмотря на изучение подверженности выгорания среди преподавателей, участники опроса (58,8%) счи-

¹ ВОЗ признала болезнью выгорание на работе [Электронный ресурс] // ИПК Институт профессионального кадровика. URL: <https://profkadrovik.ru/news/elem-voz-priznala-boleznyu-vygoranie-na-rabote/> (дата обращения 22.01.2022).

тают, что выгоранию подвержены все сотрудники вузов, объясняется это все теми же многочисленными коммуникациями и нахождением в одном учреждении образования, к тому же ряд сотрудников совмещает преподавательскую деятельность. Среди возрастных групп на первом месте выгоранию больше подвержены преподаватели среднего возраста и старшей возрастной группы, по 26 % и 23 % соответственно. Начинаящие преподаватели, аспиранты и молодые ученые менее подтверждены выгоранию, что в своих работах указывал еще Г. Фрейденбергер.

Опрос позволил выявить наиболее часто встречающиеся проявления выгорания и определить причины их возникновения. Среди часто встречающихся признаков появления выгорания у преподавателей были выделены:

- ощущение постоянной усталости даже после выходных и отпуска;
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- общая астенизация;
- забывчивость, раздражительность и частые головные боли.

Как самое яркое проявление наличия выгорания респонденты отметили конфликты с коллегами и руководством, а также негативное отношение к работе.

Особую опасность вызывают данные о подверженности выгоранию большей части опрошенных: почти 70,6 % респондентов отмечают у себя отдельные признаки, но при этом ничего сделать не могут, в виду высокой ответственности за выполняемую работу. Несмотря на это, преподаватели говорят о волнообразности проявления симптомов выгорания, что свидетельствует о цикличности процесса в зависимости от стадии выгорания. В ходе опроса преподаватели выделили основные причины выгорания, к ним можно отнести:

- нововведения и короткие сроки на их реализацию;
- пересмотр профессиональных компетенций и требований к должностным и функциональным обязанностям;
- низкую оплату труда;
- высокую аудиторную нагрузку;
- неблагоприятный психологический климат в коллективе либо неудовлетворенность условиями труда;
- невозможность реализации личностных потребностей.

Благодаря проведенному опросу были выделены наиболее эффективные, по мнению преподавателей, меры профилактики выгорания. Среди них:

- ведение здорового образа жизни и активный отдых;
- психологические методы поддержания психического здоровья;
- культивация интересов, не связанных с работой;
- навыки замечать свои успехи и успехи окружающих, поддерживая позитивный настрой.

При этом применяют меры профилактики среди опрошенных всего 45 %, среди мер используют культивирование интересов, освоение новых видов деятельности и поддержание позитивного настроения. По итогам анализа полученных результатов, выгорание оказывает влияние на 4 сферы: физическую, психологическую, социальную и профессиональную. При этом, как показали ответы, преподаватели в большинстве случаев выбирают меры профилактики для психического здоровья, забывая о своих физических, социальных и профессиональных составляющих, что в дальнейшем приведет к дисбалансу в системе здоровья и негативно отразится на работоспособности.

Заключение. Проблемы выгорания среди профессорско-преподавательского состава – это не только индивидуальные проблемы каждого, но и проблемы вуза и образования в целом. В основе выгорания лежат условия и требования к профессиональной деятельности, при этом воздействие последствий выгорания отражается на общем состоянии преподавателя, коллектива, в котором он находится, и на преподавании. Задача управления кадрами вузов – этого не допустить, соответственно, необходимо разработать систему управления или ветвь в управлении, направленную на меры сохранения, поддержания здоровья и предотвращения рисков и дефектов в профессиональной деятельности сотрудников. При составлении концепции управления здоровьем сотрудников необходимо:

- проводить ежегодные мониторинги состояния здоровья;
- проводить оценку удовлетворенности условиями работы и трудностями;
- выявлять факторы рисков и признаков выгорания с последующим их пресечением;
- пропагандировать здоровый образ жизни и оказывать содействие в данном направлении;
- проводить мероприятия, направленные на борьбу с рисками и деформациями сотрудников, которые должны поддерживать здоровье, соответствовать потребностям сотрудников и совершенствовать систему управления.

Таким образом, управленческие решения, направленные на сохранение здоровья сотрудников, будут удовлетворять интересы не только преподавателей, но и самих вузов, т. к. от сохранения или улучшения общего состояния здоровья преподавателя будет зависеть производительность труда в самой организации. Соответственно, лучшее вложение в будущее развитие вуза – это здоровье сотрудников, в данном случае профессорско-преподавательского состава (Кошарная и др., 2020: 86).

Перспективной в изучении данной проблемы служит разработка корпоративной системы сохранения здоровья в рамках управленческих решений с учетом комплексного воздействия на все сферы деятельности преподавателей вузов.

Список источников:

- Кошарная Г.Б., Данилова Е.А., Маракаева К.М. Корпоративная система управления здоровьем сотрудников // *Siberian Socium*. 2020. Т. 4. № 2 (12). С. 76–89. <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2020-4-2-76-89>.
- Мессинева Е.М., Мануйлова Н.Б., Фетисов А.Г. Проблема профессионального выгорания у преподавателей ВУЗов // *Мир науки. Педагогика и психология*. 2021. Т.9. № 2.
- Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление // *Педагогическое образование в России*. 2018. № 8. С. 107–113. <https://doi.org/10.26170/po18-08-15>.
- Новоселова А.С. Эмоциональное выгорание преподавателей вуза как один из факторов формирования организационной патологии в ситуации неопределённости // *Человеческий капитал как фактор инновационного развития общества. Сборник статей Международной научно-практической конференции*. 2019. С. 189–193
- Панкина Г.В., Новиков В.А., Бабыкин С.В. Требования к содержанию образовательных программ (государственных образовательных стандартов среднего и высшего профессионального образования в России и за рубежом). М., 2011. 164 с.
- Старченкова Е., Водопьянова Н. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2008. 258 с.
- Freudenberger, H.J. Staff Burnout // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30 (1). P. 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Maslach, C. Burnout: A multidimensional perspective // W.B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds.) *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Washington, DC, 1993. Pp. 19–32.
- Maslach C., Leiter M.P. Understanding burnout: New models // C.L. Cooper & J.C. Quick (Eds.) *The Handbook of Stress and Health: A guide to research and practice*. 2017. P. 36–56. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>.
- Pasieczny J. Sources and causes of organizational pathologies // *Economic and social development: Book of proceedings*. 2017. Pp. 860–867.

References:

- Freudenberger, H. J. (1974) Staff Burnout. *Journal of Social Issues*. (30: 1). 159–165. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Kosharnaya, G.B., Danilova, E.A., Marakaeva, K.M. (2020) Corporate employee health management system. *Siberian Socium*. (4: 2). 76–89. Available from: <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2020-4-2-76-89> (In Russian)
- Maslach, C. (1993) Burnout: A multidimensional perspective. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds.) *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis. Pp. 19–32.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2017) Understanding burnout: New models. In: C.L. Cooper & J.C. Quick (Eds.) *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. P. 36–56. Available from: <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>.
- Messineva, E.M., Manuylova, N.B., Fetisov, A.G. (2021) The problem of professional burnout among university teachers. *World of Science. Pedagogy and psychology*. (2). (In Russian)
- Nikulina, T.V., Starichenko, E.B. (2018) Information and digital technologies in education: concepts, technologies, management. *Pedagogical education in Russia*. (8). 107–113. Available from: <https://doi.org/10.26170/po18-08-15>. (In Russian)
- Novoselova, A.S. (2019) Emocional'noe vygoranie prepodavatelej vuza kak odin iz faktorov formirovaniya organizacionnoj patologii v situacii neopredel'onnosti [Emotional burnout of university teachers as one of the factors in the formation of organizational pathology in a situation of uncertainty]. In: *Chelovecheskij kapital kak faktor innovacionnogo razvitija obshchestva* [Human capital as a factor in the innovative development of society. Collection of articles of the International Scientific and Practical Conference]. 189–193.
- Pankina, G.V., Novikov, V.A., Babykin, S.V. (2011) Trebovaniya k sodержaniyu obrazovatel'nyh programm (gosudarstvennyh obrazovatel'nyh standartov srednego i vysshego professional'nogo obrazovaniya v Rossii i za rubezhom [Requirements for the content of educational programs (state educational standards for secondary and higher professional education in Russia and abroad)]. Moscow: ASMS.
- Pasieczny, J. (2017) Sources and causes of organizational pathologies. *Economic and social development: Book of proceedings*. Varazdin development and entrepreneurship agency. 860–867.
- Starchenkova, E., Vodopyanova, N. (2008) Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. St. Petersburg: Piter.

Информация об авторе

Е.А. Самсонова – аспирант кафедры управления персоналом, доцент кафедры физического воспитания и спорта, Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС, Новосибирск, Россия.

https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=631870.

Information about the author

E.A. Samsonova – PhD student, Personnel Management Department, Associate Professor, Physical Education and Sports Department, Siberian Institute of Management – branch of RANEPА, Novosibirsk, Russia.

https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=631870.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 27.12.2021;
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 17.01.2022;
Принята к публикации / Accepted for publication 25.01.2022.