

Научная статья

УДК 159.99

ВЗАИМОСВЯЗЬ САМООЦЕНКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ С
РАЗНЫМ ТИПОМ МОТИВАЦИИ

Кристина Игоревна Гайденко¹, Гули Тахировна Базарова², Юлия Михайловна Караяни³

^{1,2}Московская Школа Практической Психологии (Московский институт психоанализа),
Москва, Россия

³Академия войск национальной гвардии, Санкт-Петербург, Россия

¹k.gaidenko@mail.ru

²gtbazarova@gmail.com

³yulya.karayani@mail.ru

Аннотация. Данная статья посвящена одной из наиболее актуальных тем. В современном мире мотивационная сфера сотрудников является объектом пристального внимания и изучения. Несмотря на обилие исследований, тренингов и практических рекомендаций в области трудовой мотивации, проблема эмоционального выгорания сотрудников продолжает оставаться актуальной и даже усугубляться. Это указывает на существование противоречия между глубокой изученностью мотивационной сферы и недостаточным пониманием механизмов ее влияния на эмоциональное состояние работников, в частности, на развитие синдрома эмоционального выгорания.

Ключевые слова: выгорание, самооценка, мотивация, профессиональное выгорание, трудовая мотивация

Для цитирования: Гайденко К.И., Базарова Г.Т., Караяни Ю.М. Взаимосвязь самооценки и профессионального выгорания у сотрудников с разным типом мотивации // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2025. № 2 (31). С.122–133. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2025/06/014.pdf>.

SOCIAL PSYCHOLOGY, POLITICAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

Original article

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM AND PROFESSIONAL BURNOUT AMONG EMPLOYEES WITH
DIFFERENT TYPES OF MOTIVATION

Kristina I. Gaidenko¹, Guli T. Bazarova², Yuliya M. Karayani³

^{1,2}Московская Школа Практической Психологии (Московский институт психоанализа),
Москва, Россия

³Academy of the National Guard Troops, Saint-Petersburg, Russia

¹k.gaidenko@mail.ru

²gtbazarova@gmail.com

³yulya.karayani@mail.ru

Abstract. This article is devoted to one of the most relevant topics. In the modern world, the motivational sphere of employees is the object of close attention and study. Despite the abundance of research, training, and practical recommendations in the field of work motivation, the problem of employee burnout continues to be relevant and even getting worse. This indicates the existence of a contradiction between a deep study of the motivational sphere and a lack of understanding of the mechanisms of its influence on the emotional state of employees, in particular, on the development of burnout syndrome.

Keywords: burnout, self-esteem, motivation, professional burnout, work motivation

For citation: Gaidenko K. I., Bazarova G.T., Karayani Y.M. The relationship between self-esteem and professional burnout among employees with different types of motivation. Vestnik Voennoj akademii vojsk nacional'noj gvardii. 2025;2(31):122–133. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2025/06/014.pdf>.

© Гайденко К.И., Базарова Г.Т., Караяни Ю.М., 2025

Введение

На основе анализа научной литературы можно выделить несколько ключевых подходов к исследованию взаимосвязи самооценки, профессионального выгорания и мотивации в профессиональной деятельности.

К. Маслач определяла феномен профессионального выгорания как синдром физического и эмоционального истощения, характеризующийся развитием негативной самооценки, пессимистического отношения к работе и утратой понимания и сочувствия по отношению к субъектам профессиональной деятельности [20]. В то же время исследователь подчеркивала, что выгорание – это не просто потеря творческого потенциала или реакция на монотонность, а именно эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением в профессиональной среде.

Кроме того, фундаментальные исследования К. Маслач и С. Джексона выявили трехкомпонентную структуру синдрома выгорания, включающую эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений [20]. При этом особое значение имеет последний компонент, напрямую связанный с профессиональной самооценкой: редукция личных достижений проявляется в снижении чувства компетентности, недовольстве собой и негативном самовосприятии в профессиональном плане. Данные изменения неизбежно отражаются на мотивационной сфере, приводя к снижению профессиональной мотивации и ухудшению качества работы.

В. В. Бойко считает, что одним из ключевых следствий профессионального выгорания является именно снижение самооценки, когда работники ощущают себя беспомощными и испытывают апатию [2]. При этом наблюдается снижение трудовой активности и ее эффективности, что приводит к пониженной оценке своей компетентности, а это, в свою очередь, вызывает крайнее недовольство собой и отрицательное восприятие себя как специалиста. Данный процесс неизбежно отражается на мотивационной сфере, приводя к ее существенной деформации.

Важные результаты получены в исследованиях В. А. Поджо и М. В. Зверевой, которые изучали взаимосвязь профессионального выгорания с эмоциональным интеллектом и другими личностными характеристиками [16]. Исследователи установи-

ли, что личностные характеристики специалиста, особенно его способность к управлению эмоциями, имеют более тесную связь с риском профессионального выгорания, чем параметры профессиональной деятельности. Данные выводы указывают на важность поддержания адекватной профессиональной самооценки как фактора профилактики выгорания.

Исследования Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Страченовой показывают, что синдром выгорания особенно характерен для представителей помогающих профессий, т. к. высокая психологическая нагрузка сочетается с необходимостью постоянного межличностного взаимодействия [4]. При этом авторы отмечают, что риск выгорания повышается при несоответствии между затрачиваемыми усилиями и получаемым вознаграждением, что создает когнитивный диссонанс и влияет на профессиональную самооценку.

Современные исследования в области психологии труда демонстрируют возрастающую роль трудовой мотивации как основного фактора эффективности организационного поведения. Исследования В. И. Герчикова позволили выявить пять базовых типов трудовой мотивации, которые в различной степени проявляются у каждого работника:

- инструментальный;
- профессиональный;
- патриотический;
- хозяйский;
- люмпенизированный [6].

В. Е. Орел внес значительный вклад в раскрытие взаимосвязи между выгоранием и мотивацией, установив, что выгорание оказывает более сильное влияние на все аспекты мотивационной сферы, чем мотивация на развитие самого явления выгорания [14]. Исследователь показывает, что воздействие выгорания на структуру мотивационной сферы личности проявляется в нарушении баланса между ее компонентами, дезинтеграции системы мотивации и изменении роли отдельных элементов. На индивидуально-психологическом уровне это выражается в ориентации субъекта преимущественно на внешние результаты деятельности в ущерб внутренней мотивации, связанной с самим процессом и содержанием труда.

Согласно Е. П. Ильину, состояние профессионального выгорания может существенно снижать мотивационный потенциал личности. При этом особенно негативное влияние оказывают такие факторы, как

монотонность деятельности, психическое пресыщение и утомление, которые приводят к исчезновению желания выполнять даже ту работу, к которой изначально имелся положительный мотив [8]. В результате возникает своеобразный замкнутый круг: снижение мотивации ведет к ухудшению результатов деятельности, что, в свою очередь, негативно влияет на профессиональную самооценку и усиливает симптомы выгорания.

Комплексный анализ проблемы показывает, что особенно уязвимыми к развитию профессионального выгорания оказываются специалисты с несбалансированной структурой мотивации и неадекватной профессиональной самооценкой. В частности, риск выгорания повышается как при чрезмерно высокой мотивации достижений в сочетании с завышенной самооценкой, так и при доминировании внешней мотивации на фоне неуверенности в собственной компетентности. Данные закономерности подразумевают необходимость системного подхода к профилактике профессионального выгорания, учитывающего взаимосвязь и взаимовлияние мотивационных, оценочных и эмоциональных компонентов профессиональной деятельности.

Следовательно, анализ современных исследований позволяет говорить о сложной системе взаимосвязей между профессиональной самооценкой, профессиональным выгоранием и трудовой мотивацией, когда изменения в одном компоненте неизбежно влекут за собой трансформации в других. При этом особенно важным представляется понимание роли профессиональной самооценки как связующего звена между выгоранием и мотивацией, что имеет существенное значение для разработки эффективных стратегий профилактики профессионального выгорания.

Цель исследования: выявить и охарактеризовать особенности взаимосвязи самооценки и профессионального выгорания у сотрудников с различными типами трудовой мотивации.

Методики исследования:

1. Опросник профессионального выгорания. Авторы: С. Maslach, S. Jackson (1986).

Адаптация: Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова (2001); Е. И. Лозинская (2007).

2. Опросник профессионального самоотношения личности. Авторы: К. В. Карпинский, А. М. Колышко (2010).

3. Опросник удовлетворенности работой (Job Satisfaction Survey, JSS). Автор: Paul Spector (1985).

4. Тест определения уровня самооценки. Автор: С. В. Ковалев (1991).

5. Тест определения типов трудовой мотивации, «Тест Герчикова» Moture. Автор: В. И. Герчиков (1999).

Дизайн исследования: исследование проводилось на выборке из 202 респондентов, представляющих различные сферы профессиональной деятельности.

В выборке 147 женщин (72,77 %) и 55 мужчин (27,23 %). По виду трудовой деятельности 174 участника (86,14 %) являются наемными работниками, 22 (10,89 %) – самозанятыми, 6 (2,97 %) – имеют собственный бизнес.

Распределение по сферам деятельности (согласно классификации Е. А. Климова) следующее: 124 человека (61,39 %) работают в сфере «человек-человек», 53 (26,24 %) – «человек-знаковые системы», 9 (4,46 %) – «человек-художественный образ», 12 (5,94 %) – «человек-техника», и 4 (1,98 %) – «человек-природа».

Возрастной диапазон участников от 18 до 73 лет, из них 115 человек (56,93 %) в возрасте от 18 до 35 лет, и 87 (43,07 %) – от 36 до 73 лет.

По уровню образования: 50 человек (24,75 %) имеют два и более высших образования, 135 (66,83 %) – высшее образование, 8 (3,96 %) – неполное высшее, 5 (2,48 %) – среднее общее, 4 (1,98 %) – среднее профессиональное образование. 135 участников (66,83 %) имеют гуманитарное образование, 31 (15,35 %) – техническое, 12 (5,94 %) – естественно-научное, 24 (11,88 %) – техническое и гуманитарное. Стаж работы на текущем месте распределился следующим образом: 89 человек (44,06 %) работают от 0 до 3 лет, 70 (34,65 %) – от 3 до 10 лет, 43 (21,29 %) – от 11 до 33 лет.

Ход и результаты исследования

Показатели респондентов по методике профессионального выгорания К. Маслач представлены на рисунке 1.

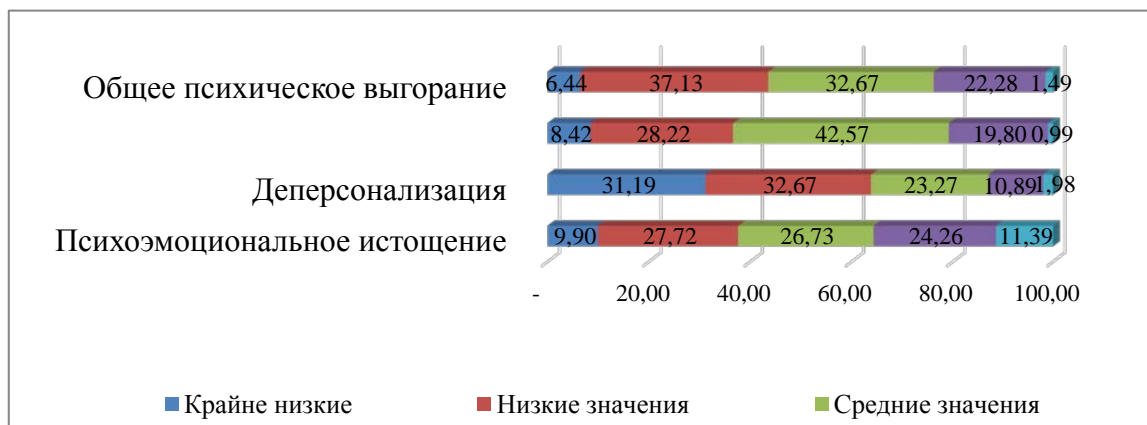


Рисунок 1 – Выраженность показателей профессионального выгорания у респондентов, % (N=202)

Figure 1 – Severity of professional burnout among respondents, % (N=202)

Общий уровень психического выгорания в выборке можно охарактеризовать как умеренный. 43,57 % респондентов (88 человек) демонстрируют низкий и крайне низкий уровень выгорания, что является позитивным показателем. Однако 32,67 % (66 человек) находятся в зоне среднего уровня выгорания, а 23,77 % (48 человек) показывают высокий и крайне высокий уровень. Это говорит о том, что почти четверть выборки находится в зоне риска и нуждается в профилактических мерах по

предотвращению дальнейшего развития синдрома выгорания.

Учитывая характеристики выборки, где преобладают специалисты сферы «человек-человек» с высшим образованием, полученные результаты можно считать ожидаемыми. Профессии, связанные с интенсивным межличностным взаимодействием, традиционно считаются более подверженными риску выгорания.

Результаты по опроснику профессионального самоотношения личности К. В. Карпинского и А. М. Колышко представлены на рисунке 2.

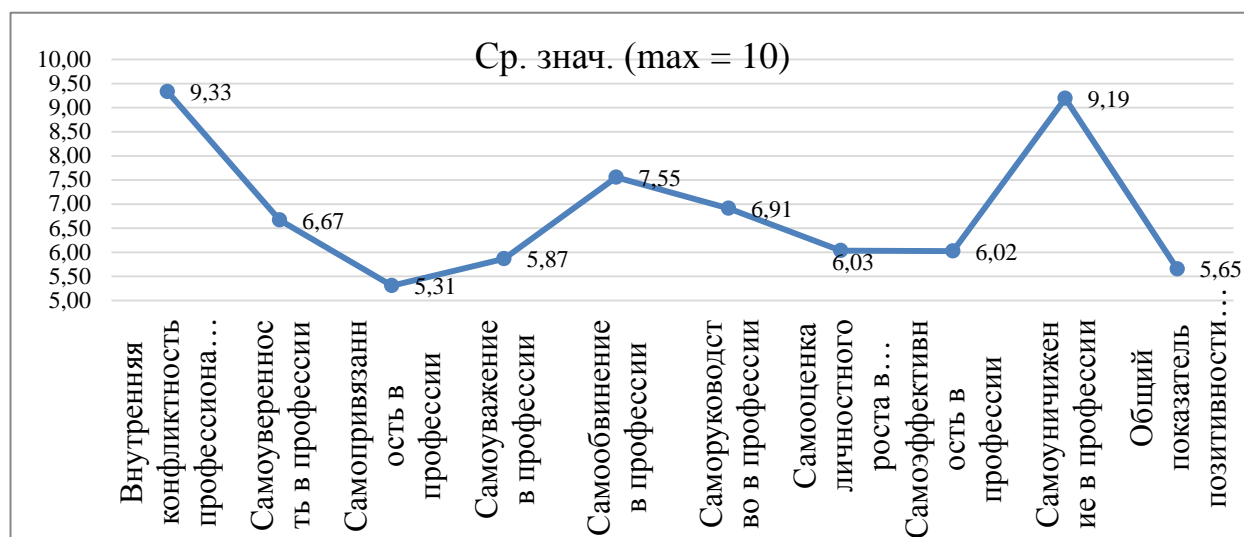


Рисунок 2 – Выраженность показателей профессионального самоотношения респондентов, ср. знач. (N=202)

Figure 2 – Severity of the respondents' professional self-attitude indicators, cf. (N=202)

Показатель самообвинения в профессии достаточно высок (7,55 из 10), что может указывать на склонность респондентов к самокритике и приписыванию себе вины за профессиональные неудачи. Это может быть связано с высоким уровнем ответственности, характерным для специалистов с высшим образованием, которые составляют большинство выборки.

Средние значения наблюдаются по шкалам самоуверенности в профессии (6,67), саморуководства в профессии (6,91) и самоуважения в профессии (5,87). Эти показатели свидетельствуют о том, что респонденты в целом уверены в своих профессиональных качествах и способностях, но эта уверенность не достигает максимальных значений. Несколько ниже относительно остальных значений находятся показатели самопривязанности в профессии (5,31) и самооценки личностного роста в профессии (6,03). Это может говорить о некоторой неудовлетворенности респондентов своим текущим профессиональным статусом и стремлении к дальнейшему развитию.

Показатель самоэффективности в профессии (6,02) также находится на среднем уровне, что может отражать умеренную уверенность респондентов в своей способности эффективно применять профессиональные навыки. Общий показатель позитивности профессионального самоотношения (5,65) находится на уровне чуть выше среднего, что говорит в целом о положительном, но не безоговорочно позитивном отношении респондентов к себе как к профессионалам.

По нашему мнению, высокая внутренняя конфликтность (9,33) может быть следствием высоких требований к себе, характерных для образованных профессионалов, а средние показатели по остальным шкалам могут отражать реалистичную оценку своих профессиональных качеств и возможностей.

Анализ результатов опросника удовлетворенности работой (JSS) П. Спектора выявляет интересную картину профессионального благополучия респондентов на рисунке 3.

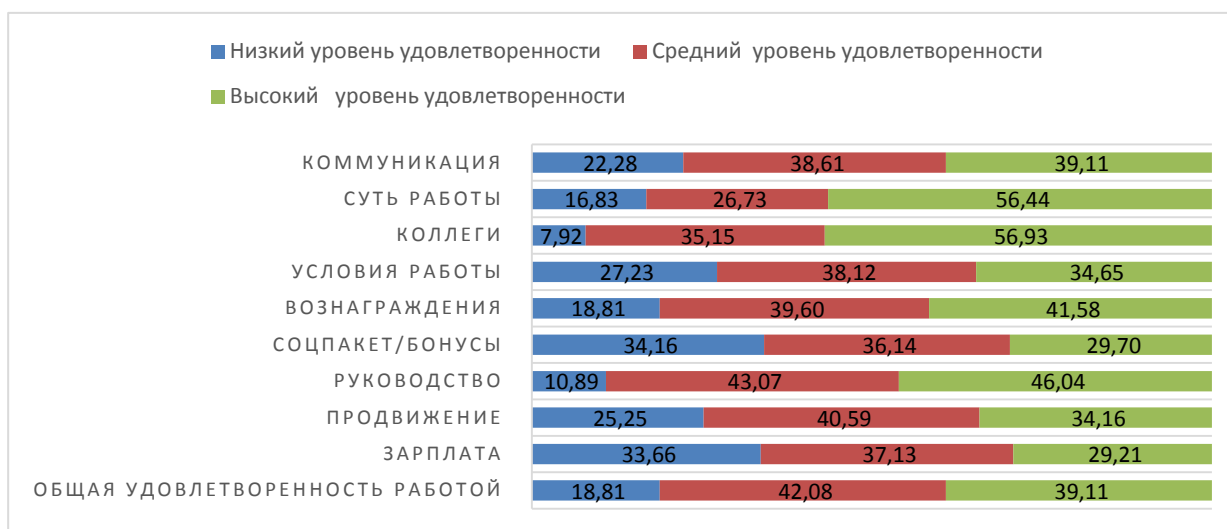


Рисунок 3 – Выраженность показателей удовлетворенности работой у респондентов, % (N=202)

Figure 3 – Severity of job satisfaction indicators among respondents, % (N=202)

Общая удовлетворенность работой в выборке демонстрирует тенденцию к средним и высоким показателям. 42,08 % респондентов (85 человек) показывают средний уровень удовлетворенности, а 39,11 % (79 человек) – высокий. Это свидетельствует о том, что большинство участников исследования в целом позитивно

оценивают свою профессиональную деятельность и условия труда.

Обобщая результаты, подчеркнем, что высокая удовлетворенность содержанием работы и отношениями в коллективе сочетается с менее позитивной оценкой материальных аспектов труда, что может быть

связано с высокими ожиданиями квалифицированных специалистов относительно оплаты их труда и социальных гарантий.

Анализ результатов теста определения уровня самооценки С. В. Ковалева выявляет достаточно неожиданную картину в исследуемой выборке на рисунке 4.

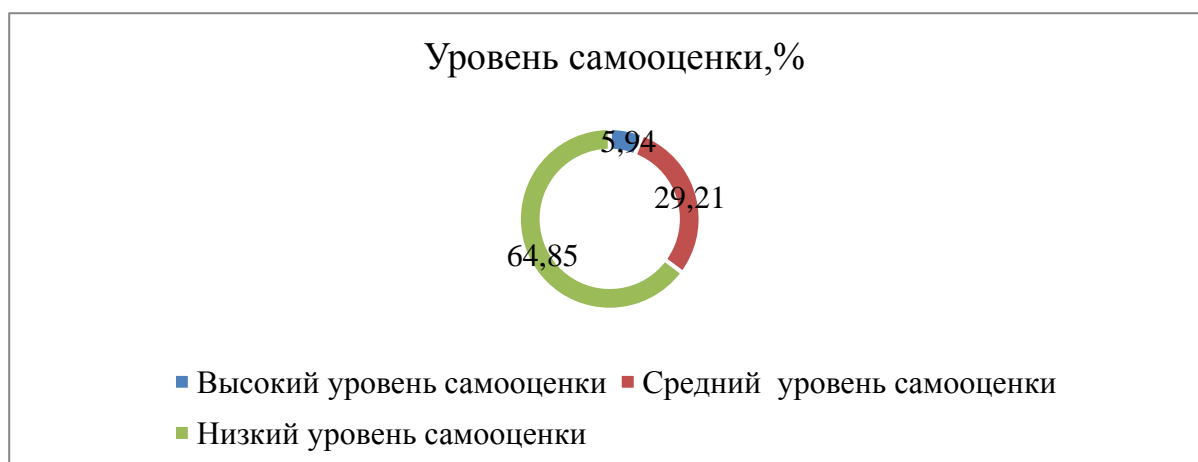


Рисунок 4 – Распределения уровней самооценки респондентов, % (N=202)

Figure 4 – Distribution of respondents' self-assessment levels, % (N=202)

Наиболее примечательным является то, что большинство респондентов – 64,85 % (131 человек) демонстрируют низкий уровень самооценки. Это довольно неожиданный результат, учитывая, что выборка преимущественно состоит из специалистов с высшим образованием и опытом работы в различных профессиональных сферах. Средний уровень самооценки наблюдается у 29,21 % респондентов (59 человек), что можно рассматривать как более ожидаемый результат для профессионалов. Эта группа, вероятно, обладает наиболее адекватной самооценкой,

способна объективно оценивать свои достоинства и недостатки.

Подчеркнем, что преобладание низкой самооценки в выборке может иметь значительные последствия для профессиональной деятельности респондентов. Низкая самооценка может препятствовать профессиональному росту, снижать эффективность работы и негативно влиять на общее психологическое благополучие. Результаты респондентов согласно тесту определения типов трудовой мотивации, «Тест Герчикова» Motype, представлены на рисунке 5. Автор: В. И. Герчиков

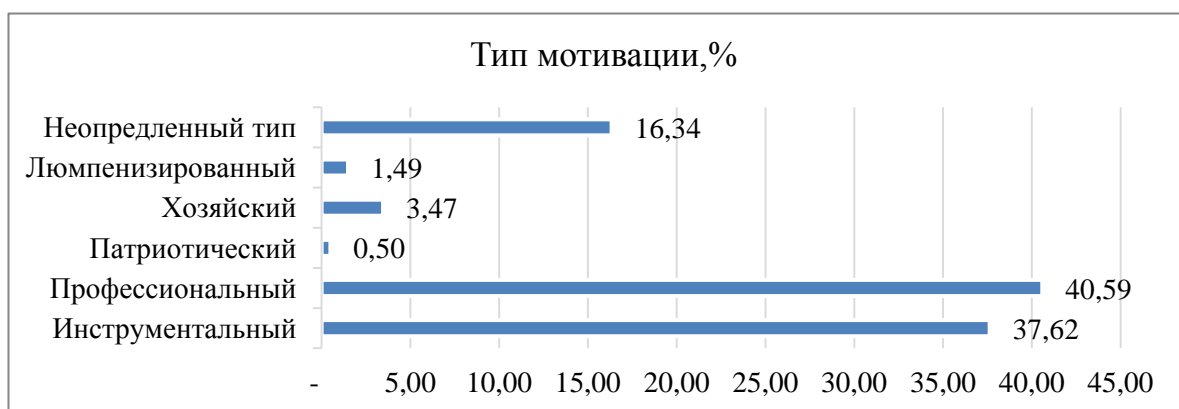


Рисунок 5 – Распределение респондентов по типам трудовой мотивации, % (N=202)

Figure 5 – Distribution of respondents by type of work motivation, % (N=202)

Здесь мы видим, что наибольшую долю составляют респонденты с профессиональным типом мотивации – 40,59 % (82 человека). Это соответствует характеристикам выборки, где преобладают специалисты с высшим образованием, для которых важно содержание работы и возможность профессионального роста.

Второй по численности группой являются респонденты с инструментальным типом мотивации – 37,62 % (76 человек). Это указывает на значимость материального вознаграждения для существенной части выборки, что может быть связано с экономическими факторами и стремлением к финансовой стабильности.

Важно отметить, что у 16,34 % респондентов (33 человека) не выявлено явного преобладания какого-либо одного типа мотивации. Это может указывать на наличие смешанных мотивационных профилей, что делает задачу мотивации этих сотрудников более комплексной.

Преобладание профессионального и инструментального типов мотивации отражает стремление респондентов к профессиональному развитию и достойному вознаграждению за свой труд.

В целом, результаты говорят о том, что мы имеем дело с группой амбициозных, ориентированных на профессиональное развитие специалистов, которые тем не менее сталкиваются с рядом психологических вызовов. Высокая внутренняя конфликтность, низкая самооценка и риск профессионального выгорания могут негативно влиять на их профессиональную эффективность и психологическое благополучие. Эти данные указывают на необходимость разработки комплексных программ психологической поддержки и профессионального развития, учитывающих сложный характер взаимосвязей между профессиональной мотивацией, самооценкой и риском выгорания в данной профессиональной группе.

Для проверки частной гипотезы № 1 о том, что различные типы трудовой мотивации будут по-разному коррелировать с компонентами профессионального выгорания и уровнем самооценки, мы провели корреляционный анализ с помощью критерия ранговой корреляции Спирмена.

Как видим из таблицы, частная гипотеза, предполагающая различную связь типов трудовой мотивации с компонентами профессионального выгорания и уровнем самооценки, частично подтверждена (подтвердилась на уровне тенденции). Профессиональный, патриотический и хозяйский типы мотивации действительно продемонстрировали отрицательные корреляции с показателями выгорания и положительными – с позитивным профессиональным самоотношением. Это указывает на их потенциально защитную роль в отношении профессионального выгорания и поддержания здоровой самооценки. Люмпенизированный тип мотивации, как и предполагалось, показал положительные связи с выгоранием и отрицательные – с самооценкой, что подтверждает его неблагоприятное влияние на профессиональное функционирование сотрудников. Однако инструментальный тип мотивации, вопреки ожиданиям, не продемонстрировал значимых корреляций с выгоранием, что требует дальнейшего изучения и, возможно, пересмотра теоретических представлений о его роли. Это наблюдение заставляет задуматься о фундаментальном вопросе: действительно ли инструментальный тип является типом мотивации в психологическом смысле? В то время как другие типы мотивации (профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный) имеют четкую психологическую основу, связанную с внутренними побуждениями, ценностями и профессиональной идентичностью, инструментальный тип базируется исключительно на внешнем факторе – материальном вознаграждении. Важно понимать, что деньги сами по себе не являются мотивом в психологическом смысле, они выступают лишь средством удовлетворения различных потребностей.

Возникает закономерный вопрос о профессиональной идентичности сотрудников с преобладающим инструментальным типом мотивации. Если человек руководствуется исключительно материальной выгодой, можно ли говорить о наличии у него подлинной профессиональной мотивации? Для таких сотрудников содержание деятельности становится второстепенным, что может указывать на отсутствие профессиональной идентификации и глубокой связи с выбранной профессией. Эта особенность инструментального типа может объяснять отсутствие значимых корреляций с профессиональным выгоранием и самооценкой. Возможно, мы имеем дело не с особым типом мотивации, а скорее с определенной жизненной стратегией или установкой, где профессиональная деятельность рассматривается исключительно как источник заработка. В этом случае отсутствие эмоциональной вовлеченности в профессию может парадоксальным образом защищать от профессионального выгорания, но одновременно препятствовать профессиональному росту и развитию.

Возникает закономерный вопрос о профессиональной идентичности сотрудников с преобладающим инструментальным типом мотивации. Если человек руководствуется исключительно материальной выгодой, можно ли говорить о наличии у него подлинной профессиональной мотивации? Для таких сотрудников содержание деятельности становится второстепенным, что может указывать на отсутствие профессиональной идентификации и глубокой связи с выбранной профессией. Эта особенность инструментального типа может объяснять отсутствие значимых корреляций с профессиональным выгоранием и самооценкой. Возможно, мы имеем дело не с особым типом мотивации, а скорее с определенной жизненной стратегией или установкой, где профессиональная деятельность рассматривается исключительно как источник заработка. В этом случае отсутствие эмоциональной вовлеченности в профессию может парадоксальным образом защищать от профессионального выгорания, но одновременно препятствовать профессиональному росту и развитию.

Таблица – Связь типов трудовой мотивации с показателями выгорания, профессионального самоотношения личности, удовлетворенностью работой и самооценкой респондентов

Table – Relationship of types of work motivation with indicators of burnout, self-attitude, job satisfaction and self-esteem of respondents

Методики	Показатели	Инструментальный тип	Профессиональный тип	Патриотический тип	Хозяйский тип	Люмпенизированный тип
Опросник профессионального выгорания	Психоземotionalное истощение	0,1 31	-0, 103	-2 51**	-0, 111	0,1 08
	Деперсонализация	0,0 98	-1 63*	-1 55*	0,0 83	,15 5*
	Редукция профессиональных достижений	0,1 00	-3 95**	-2 41**	-2 98**	,23 6**
	Общее психическое выгорание	0,1 24	-2 54**	-2 70**	-1 54*	,20 0**
Опросник профессионального самоотношения личности	Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	-0, 126	,29 5**	,25 9**	,15 7*	-2 86**
	Самоуважение в профессии	0,0 08	,14 4*	0,0 65	,28 9**	-0, 127
	Самоуверенность в профессии	-0, 058	0,1 17	-0, 099	0,1 35	0,0 02
	Самопривязанность в профессии	0,0 06	,14 7*	-0, 012	,22 2**	-0, 059
	Самообвинение в профессии	-0, 072	,15 0*	0,0 28	0,1 22	-2 10**
	Самозффективность в профессии	-0, 046	,25 6**	,14 6*	,29 8**	-1 84**
	Саморуководство в профессии	- 0,117	,30 3**	,26 0**	,16 2*	-2 29**
	Самооценка личностного роста в профессии	-0, 069	,30 5**	,23 3**	,26 7**	-2 38**
	Самоуничижение в профессии	-0, 088	,27 4**	,21 0**	,20 2**	-2 87**
	Общий показатель	-0, 078	,29 7**	0,1 27	,24 3**	-2 45**
Опросник удовлетворенности работой	Зарплата	-0, 016	0,0 64	,25 2**	0,1 24	-0, 106
	Продвижение	-0, 132	-0, 031	,19 4**	0,0 87	-0, 044
	Руководство	0,0 68	-0, 022	,23 1**	0,0 08	0,0 10
	Соцпакет/бонусы	-0, 040	0,0 53	,19 2**	0,0 55	-0, 136
	Вознаграждения	-0, 095	,14 6*	,25 8**	,14 7*	-1 80*
	Условия работы	-0, 062	0,0 30	,15 5*	0,0 68	-0, 085
	Коллеги	-0, 058	,16 2*	,19 0**	-0, 037	-0, 065
	Суть работы	-2 078	,27 7**	,27 27	,21 3**	-0, 45**

Методики	Показатели	Инструментальный тип	Профессиональный тип	Патриотический тип	Хозяйский тип	Люмпенизированный тип
		22**	5**	0**	6**	136
	Коммуникация	-0,050	0,109	,171*	0,051	-0,070
	Общая удовлетворенность работой	-0,078	0,117	,279**	0,124	-0,120
Тест определения уровня самооценки	Уровень самооценки	0,066	-,172*	-0,077	-,235**	,314**

Примечания: * – корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя); ** – корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Далее мы провели корреляционный анализ с помощью критерия ранговой корреляции Спирмена между показателями профессионального выгорания, профессионального самоотношения личности, удовлетворенности работой и самооценки. Анализ результатов корреляционного исследования выявил значимые взаимосвязи между уровнем самооценки и

различными аспектами профессионального функционирования сотрудников. Важно отметить, что в используемой методике более высокие баллы указывают на более низкую самооценку, что необходимо учитывать при интерпретации результатов. Некоторые значимые корреляции представлены в виде корреляционной плеяды на рисунке 6.

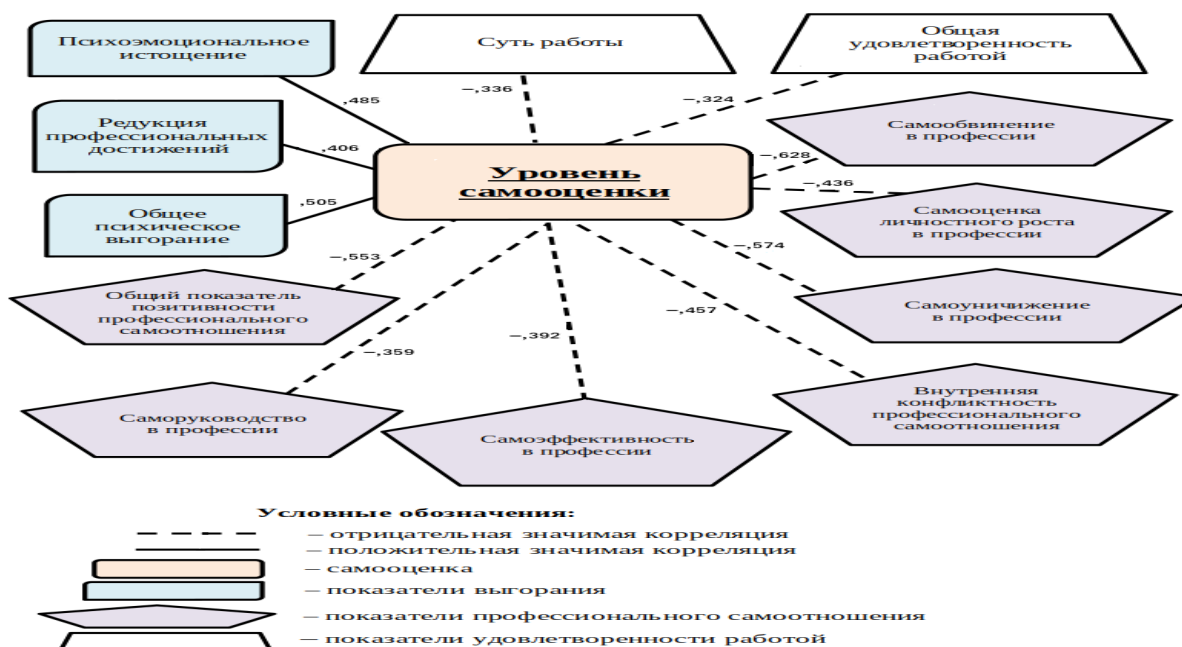


Рисунок 6 – Корреляционная плеяда связи самооценки с профессиональным выгоранием, самоотношением и удовлетворенностью работой респондентов

Figure 6 – Correlation galaxy of self-esteem with professional burnout, self-attitude and job satisfaction of respondents

Анализируя корреляционную плеяду связей самооценки с различными показателями, можно выделить несколько значимых групп взаимосвязей и стоящих за ними психологических механизмов. Первая группа связей относится к эмоционально-оценочной сфере и включает наиболее сильные корреляции: самообвинение в профессии ($r=-0,628$); самоуничижение в профессии ($r=-0,574$); общий показатель позитивности профессионального самоотношения ($r=-0,553$) Эти связи демонстрируют тесное переплетение общей самооценки с профессиональным самоотношением. Высокие значения корреляций указывают на то, что негативное восприятие себя как личности неразрывно связано с негативной профессиональной Я-концепцией. Это может создавать своеобразный «порочный круг», где общая низкая самооценка усиливает профессиональное самообвинение, которое, в свою очередь, еще больше снижает общую самооценку.

Вторая группа связей касается показателей профессионального выгорания: психоэмоциональное истощение ($r=0,485$); общее психическое выгорание ($r=0,505$); редукция профессиональных достижений ($r=0,406$).

Здесь особенно интересна связь с психоэмоциональным истощением, которая может работать в обоих направлениях. С одной стороны, люди с низкой самооценкой склонны острее воспринимать профессиональные неудачи, больше переживать по поводу рабочих ситуаций, что приводит к более быстрому эмоциональному истощению. С другой стороны, состояние эмоционального истощения может приводить к снижению самооценки через механизм переноса профессиональных трудностей на общее восприятие себя. Важно отметить, что эта двунаправленная связь открывает терапевтические перспективы: работая с самооценкой, мы можем воздействовать на профессиональное выгорание, и наоборот, снижая уровень профессионального выгорания, мы можем способствовать повышению самооценки.

Третья группа связей относится к профессиональному развитию и саморегуляции: внутренняя конфликтность профессионального самоотношения ($r=-0,457$); самооценка личностного роста в профессии ($r=-0,436$); самоэффективность в профессии ($r=-0,392$); саморуководство в профессии ($r=-0,359$).

Эти корреляции отражают связь самооценки со способностью к профессиональному развитию и самоуправлению. Интересно, что внутренняя конфликтность имеет более сильную связь с самооценкой, чем показатели саморегуляции. Это может указывать на то, что низкая самооценка в первую очередь проявляется через внутренние противоречия в профессиональной сфере, и уже затем влияет на способность к саморегуляции и профессиональному росту.

Четвертая группа связей касается удовлетворенности работой: суть работы ($r=-0,336$); общая удовлетворенность работой ($r=-0,324$) Эти связи, хотя и более слабые, показывают, как самооценка влияет на восприятие содержательной стороны профессиональной деятельности. Примечательно, что связь с удовлетворенностью сутью работы несколько сильнее, чем с общей удовлетворенностью, что может говорить о более значимом влиянии самооценки именно на восприятие содержательных аспектов профессиональной деятельности.

Корреляционная плеяда раскрывает сложную систему взаимосвязей, где самооценка выступает как центральный элемент, связанный с различными аспектами профессионального функционирования личности. Особенно важно понимание двунаправленного характера этих связей, что открывает возможности для разработки эффективных стратегий психологической помощи и профилактики профессионального выгорания через работу с самооценкой.

Проведенный корреляционный анализ подтверждает частную гипотезу № 2 о наличии значимой связи между уровнем самооценки и показателями профессионального выгорания. Более того, результаты демонстрируют, что самооценка является важным фактором, связанным не только с выгоранием, но и с профессиональным самоотношением и удовлетворенностью работой.

Общая гипотеза исследования о существовании взаимосвязи между самооценкой, профессиональным выгоранием и типом трудовой мотивации сотрудников также нашла подтверждение.

Заключение

На основе полученных результатов были разработаны практические рекомендации по профилактике профессионального выгорания с учетом самооценки и типа мотивации сотрудников. Эти рекомендации

включают индивидуальные стратегии, такие как применение техник когнитивно-поведенческой терапии и развитие навыков саморегуляции, а также организационные меры, направленные на создание поддерживающей рабочей среды и внедрение программ психологической поддерж-

ки. Особое внимание было уделено необходимости регулярного мониторинга и оценки эффективности профилактических мероприятий для своевременной корректировки стратегий профилактики выгорания.

Список источников

1. Базаров Т. Ю. Эффективность как слагаемое результативности и вовлеченности // Управление персоналом. 2015. № 39 (355). С. 47–51.
2. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Сударыня, 2000. 32 с.
3. Бранден Н. Самооценка. Шесть столпов фундаментального счастья. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2023. 400 с.
4. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. СПб.: Питер, 2008. 258 с.
5. Водопьянова Н. Е. Теория и практика противодействию синдрому выгорания // Выгорание и профессионализация: сб. науч. тр. / под ред. В. В. Лукьянова, А. Б. Леоновой, А. А. Обознова. М.: Курский государственный университет, 2013. С. 294–313.
6. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации // Мотивация и оплата труда. 2005. Т. 2. С. 53–62. Ч. 1.
7. Гринберг Дж. Управление стрессом. 7-е изд. СПб.: Питер, 2002. 496 с.
8. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
9. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий. СПб.: Питер, 2011. 701 с.
10. Захарова А. В. Структурно-динамическая модель самооценки // Вестник практической психологии образования. 2012. Том 9. № 4. С. 113–120.
11. Карпинский К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: монография / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы, 2010. 140 с.
12. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / пер. с англ. СПб.: Питер, 2019. 352 с.
13. Молчанова О. Н. Самооценка: теоретические проблемы и эмпирические исследования: учебное пособие. 3-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2021. 392 с.
14. Орел В. Е. Особенности проявления психологического выгорания в мотивационной сфере личности // Вестник ТГПУ. 2005. № 1. С. 55–62.
15. Орел В. Е. Синдром психического «выгорания» личности. М., 2005. 329 с.
16. Поджио В. А. Эмоциональный интеллект и профессиональное выгорание педагогов / В. А. Поджио, М. В. Зверева // Психология образования. 2018. № 3. С. 48–56.
17. Психологические проблемы профессионального выгорания служебной деятельности: методическое пособие. М.: Флинта. 2021. 48 с.
18. Шабанов С. Эмоциональный интеллект. Российская практика. 8-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2021. 432 с.
19. Энциклопедический психологический словарь-справочник. 1000 понятий, определений, терминов: учебно-методическое пособие для вузов / под ред. С. Л. Кандыбовича, А. Д. Короля, Т. В. Разиной. 6-е изд., перераб. и доп. Минск: Харвест, 2021. 864 с.
20. Maslach C. The Measurement of Experienced Burnout / C. Maslach, S. E. Jackson // Journal of Occupational Behavior. 1981. P. 99–113.

References

1. Bazarov T. YU. Effectiveness as a component of effectiveness and engagement // Upravlenie personalom. 2015;39 (355): 47–51. (In Russ.).
2. Bojko V. V. Sindrom «emocional'nogo vygoraniya» v professional'nom obshchenii. SPb.: Sudarynya, 2000. 32 s. (In Russ.).
3. Branden N. Samoocenka. Shest' stolpov fundamental'nogo schast'ya. M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2023. 400 s. (In Russ.).
4. Vodop'yanova N. E. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika / N. E. Vodop'yanova, E. S. Starchenkova. SPb.: Piter, 2008. 258 s. (In Russ.).

5. Vodop'yanova N. E. Teoriya i praktika protivodejstviyu sindromu vygoraniya // Vygorenie i professionalizaciya: sb. nauch. tr. / pod red. V. V. Luk'yanova, A. B. Leonovoj, A. A. Oboznova. M. : Kurskij gosudarstvennyj universitet, 2013. S. 294–313. (In Russ.).
6. Gerchikov V. I. Tipologicheskaya koncepciya trudovoj motivacii // Motivaciya i oplata truda. 2005. T. 2. S. 53–62. CH. 1. (In Russ.).
7. Grinberg Dzh. Upravlenie stressom. 7-e izd. SPb. : Piter, 2002. 496 s. (In Russ.).
8. Il'in E. P. Motivaciya i motivy. SPb. : Piter, 2000. 512 s. (In Russ.).
9. Il'in E. P. Psihologiya individual'nyh razlichij. SPb. : Piter, 2011. 701 s. (In Russ.).
10. Zaharova A. V. The structural and dynamic model of self-esteem // Vestnik prakticheskoj psihologii obrazovaniya. 2012. Tom 9;4: 113–120. (In Russ.).
11. Karpinskij K. V. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoj diagnostiki: monografiya / K. V. Karpinskij, A. M. Kolyshko. Grodno: GrGU im. YA. Kupaly, 2010. 140 s. (In Russ.).
12. Maslou A. Motivaciya i lichnost'. 3-e izd. / per. s angl. SPb.: Piter, 2019. 352 s. (In Russ.).
13. Molchanova O. N. Samoocenka: teoreticheskie problemy i empiricheskie issledovaniya: uchebnoe posobie. 3-e izd., ster. M. : FLINTA, 2021. 392 s. (In Russ.).
14. Orel V. E. Features of the manifestation of psychological burnout in the motivational sphere of personality // Vestnik TGPU. 2005;1: 55–62. (In Russ.).
15. Orel V. E. Sindrom psihicheskogo «vygoraniya» lichnosti. M., 2005. 329 s. (In Russ.).
16. Podzhio V. A. Emotional intelligence and professional burnout of teachers / V. A. Podzhio, M. V. Zvereva // Psihologiya obrazovaniya. 2018;3: 48–56. (In Russ.).
17. Psihologicheskie problemy professional'nogo vygoraniya sluzhebnoj deyatel'nosti: metodicheskoe posobie. M. : Flinta. 2021. 48 s. (In Russ.).
18. SHabanov S. Emocional'nyj intellekt. Rossijskaya praktika. 8-e izd. M. : Mann, Ivanov i Ferber. 2021. 432 s. (In Russ.).
19. Enciklopedicheskij psihologicheskij slovar'-spravochnik. 1000 ponyatij, opredelenij, terminov: uchebno-metodicheskoe posobie dlya vuzov / pod red. S. L. Kandybovicha, A. D. Korolya, T. V. Razinoj. 6-e izd., pererab. i dop. Minsk : Harvest, 2021. 864 s. (In Russ.).
20. Maslach C. The Measurement of Experienced Burnout / C. Maslach, S. E. Jackson // Journal of Occupational Behavior. 1981. P. 99–113. (In Russ.).

Информация об авторах

Information about the authors

Ю. М. Караяни – доктор психологических наук, доцент

Г. Т. Базарова – кандидат психологических наук

Y. M. Karajani – Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor

G. T. Bazarova – Candidate of Psychological Sciences

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 14.04.2025;
одобрена после рецензирования 28.05.2025;
принята к публикации 19.06.2025.

The article was submitted 14.04.2025;
approved after reviewing 28.05.2025;
accepted for publication 19.06.2025.