

*Нестеренко Яна Романовна,
студент,
Воронежский государственный университет,
факультет философии и психологии,
кафедра общей и социальной психологии
Россия, г. Воронеж*

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ У СПЕЦИАЛИСТОВ ЮРИДИЧЕСКОЙ И
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СФЕРЫ: КОГНИТИВНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ
ДЕТЕРМИНАНТЫ**

***Аннотация:** В статье исследуются психологические механизмы профессионального выгорания у представителей юридических и управленческих профессий. Рассматриваются когнитивные детерминанты выгорания: дисфункциональные убеждения, перфекционизм и особенности атрибутивного стиля. Анализируется роль личностных факторов — нейротизма, нарциссических черт и дефицитов эмоциональной регуляции. Предложены практические рекомендации по психологической профилактике и коррекции выгорания с учётом профессиональной специфики юристов и управленцев.*

***Ключевые слова:** профессиональное выгорание, когнитивные детерминанты, эмоциональная регуляция, перфекционизм, нейротизм, юридические профессии, управленческий стресс.*

***Abstract:** The article investigates the psychological mechanisms of professional burnout among legal and managerial professionals. The cognitive determinants of burnout are examined: dysfunctional beliefs, perfectionism, and features of attributional style. The role of personality factors — neuroticism,*

narcissistic traits, and emotional regulation deficits — is analyzed. Practical recommendations for the psychological prevention and correction of burnout are proposed, considering the professional specifics of lawyers and managers.

Keywords: *professional burnout, cognitive determinants, emotional regulation, perfectionism, neuroticism, legal professions, managerial stress.*

В последние десятилетия проблема профессионального выгорания стала одной из центральных тем исследований в области психологии труда и организационного поведения. Будучи впервые описано Г. Фрейденбергером в 1974 году, данное состояние приобрело особую актуальность в условиях интенсификации труда, возрастающих требований к профессиональной результативности и нарастающей сложности социально-правовой среды. Вопрос о внутренних — когнитивных и личностных — детерминантах выгорания по сей день остаётся предметом дискуссий в научном сообществе.

Особый исследовательский интерес представляют профессии сферы права и управления: юристы, прокуроры, судьи, менеджеры и государственные служащие. Специфика их деятельности сопряжена с систематическим воздействием стрессогенных факторов: высокой ответственностью за принимаемые решения, выраженными ролевыми конфликтами, необходимостью функционировать в условиях правовой неопределённости и постоянного морально-этического давления. По данным ряда зарубежных исследований, распространённость клинически выраженного выгорания среди юристов достигает 28–40%, что заметно превышает соответствующие показатели по другим профессиональным группам [1; 2].

Цель настоящей работы — систематизировать теоретические и эмпирические данные о когнитивных и личностных детерминантах профессионального выгорания у специалистов юридической и управленческой сферы. Для достижения данной цели ставятся следующие

задачи: 1) проанализировать основные теоретические модели профессионального выгорания применительно к указанной профессиональной группе; 2) рассмотреть когнитивные механизмы формирования и поддержания выгорания; 3) охарактеризовать роль личностных факторов; 4) предложить практические рекомендации по профилактике и коррекции.

1. Теоретические модели профессионального выгорания

1.1. Классические концепции выгорания

Среди теоретических подходов к объяснению феномена выгорания особое место занимает трёхкомпонентная модель К. Маслач и С. Джексона, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений [3]. В контексте юридических и управленческих профессий каждый из этих компонентов приобретает специфические черты. Эмоциональное истощение проявляется прежде всего в ощущении истощенности ресурсов, необходимых для удержания высокого уровня профессиональной концентрации и ответственности. Деперсонализация выражается в нарастающем формализме и утрате подлинного участия в судьбах клиентов или подчинённых.

Существенный вклад в понимание детерминант выгорания внесла ресурсно-дефицитарная модель Й. Демерути и А. Баккера (Job Demands–Resources Model, JD-R) [4]. Согласно данной модели, выгорание развивается в ситуации хронического дисбаланса между требованиями профессиональной среды и доступными ресурсами (организационными, социальными и личностными). Для юридической и управленческой деятельности характерна высокая плотность требований при нередком дефиците ресурсов автономии, поддержки и психологической безопасности.

1.2. Трансактная модель стресса и выгорания

Для анализа механизмов формирования выгорания важной является трансактная теория стресса Р. Лазаруса [5]. Согласно данной модели, ключевую роль играет когнитивная оценка ситуации субъектом: первичная оценка (насколько ситуация угрожающа?) и вторичная оценка (достаточно ли у меня ресурсов для совладания?) определяют характер стрессовой реакции. При хроническом стрессе в профессиях повышенной ответственности вторичная оценка систематически фиксируется на дефиците ресурсов, что формирует устойчивое переживание беспомощности и истощения — центральный механизм выгорания.

Данная модель принципиально важна с точки зрения понимания когнитивных детерминант выгорания: она указывает на то, что выгорание является не прямым следствием объективных стрессоров, но результатом их субъективной интерпретации. Это открывает возможности для психологического вмешательства, направленного на реструктурирование когнитивных оценок и стратегий совладания.

2. Когнитивные детерминанты профессионального выгорания

2.1. Дисфункциональные убеждения и когнитивные схемы

С позиции когнитивно-поведенческой психологии ключевую роль в формировании выгорания играют дисфункциональные убеждения — устойчивые когнитивные схемы, определяющие интерпретацию профессионального опыта [6]. Среди наиболее распространённых убеждений у юристов и управленцев выделяются: убеждение в абсолютной необходимости безупречного выполнения задач («Я не имею права на ошибку»), гиперответственность за исходы дел вне зоны объективного контроля специалиста, а также убеждение в несовместимости уязвимости с профессиональным статусом.

Особого внимания заслуживает феномен «магического контроля» — иррационального убеждения в том, что интенсификация усилий и тотальный

контроль позволят предотвратить любой негативный исход. Данное убеждение закономерно ведёт к хронической перегрузке и последовательному истощению адаптационного ресурса. В исследовании К. Кригера [2], проведённом на выборке юристов, именно указанный тип убеждений оказался значимым предиктором выгорания — независимо от объективной рабочей нагрузки.

2.2. Перфекционизм как когнитивный фактор риска

Перфекционизм рассматривается как сложный многомерный конструкт, включающий высокие личные стандарты, озабоченность ошибками и выраженную чувствительность к внешней оценке [7]. В применении к юридической и управленческой деятельности следует разграничивать адаптивный перфекционизм (высокие стандарты при гибкости к результату) и дезадаптивный (высокие стандарты в сочетании с катастрофизацией любого отклонения).

Дезадаптивный перфекционизм связан с выгоранием через несколько механизмов. Во-первых, он поддерживает хроническое ощущение недостаточности даже объективно успешных результатов. Во-вторых, он препятствует делегированию и нормальному распределению обязанностей. В-третьих, формирует сниженную толерантность к неопределённости, что особенно значимо для специалистов с непредсказуемыми правовыми и управленческими исходами [8].

2.3. Атрибутивный стиль и выученная беспомощность

Атрибутивный стиль — характерный для человека способ интерпретации причин происходящих событий — является значимым когнитивным предиктором выгорания [9]. Специалисты с пессимистическим атрибутивным стилем (интернальная, стабильная и глобальная атрибуция неудач) демонстрируют более высокую уязвимость к выгоранию: неуспех в

деятельности они склонны объяснять собственной некомпетентностью, воспринимая его как показатель устойчивой и всеобъемлющей несостоятельности.

В юридической практике данный механизм приобретает особое значение ввиду того, что профессиональный результат нередко определяется факторами, выходящими за пределы компетентности специалиста: решением суда, позицией противоположной стороны, изменениями законодательства. При пессимистическом атрибутивном стиле неподконтрольные неудачи систематически переживаются как свидетельство личной несостоятельности, формируя выученную беспомощность.

3. Личностные факторы профессионального выгорания

3.1. Нейротизм и эмоциональная нестабильность

Согласно пятифакторной модели личности («Большая пятёрка»), нейротизм является наиболее устойчивым предиктором профессионального выгорания [10]. Лица с высоким нейротизмом характеризуются повышенной эмоциональной реактивностью, склонностью к тревоге, раздражительности и депрессивным переживаниям, а также трудностями в возвращении к эмоциональному равновесию после стрессогенных событий. В контексте профессий с высокой эмоциональной нагрузкой указанные черты заметно снижают порог уязвимости к выгоранию.

Лонгитюдное исследование Л. Лантера и соавторов [11], проведённое на выборке государственных служащих и менеджеров, показало, что нейротизм, измеренный в начале карьеры, достоверно предсказывал уровень эмоционального истощения через пять лет — независимо от объективных характеристик рабочей среды. Это свидетельствует о том, что нейротизм не просто усиливает субъективное переживание стресса, но определяет специфику совладающего поведения.

3.2. Нарциссические черты и грандиозные ожидания

Нарциссические черты личности — завышенное самомнение, потребность во внешнем признании, сниженная эмпатия и чувствительность к критике — представляют собой специфический фактор риска выгорания в профессиях, связанных с публичной деятельностью и принятием ответственных решений [12]. В юридической и управленческой среде умеренные нарциссические черты нередко функционально полезны: они поддерживают уверенность в принятии решений и конкурентное стремление к результату.

Однако при высоком уровне нарциссизма формируется парадоксальная уязвимость: грандиозные ожидания относительно собственной результативности вступают в систематическое противоречие с реальными ограничениями профессиональной деятельности, порождая переживание фрустрации и нарастающий цинизм. Механизм деперсонализации в данном случае функционирует как психологическая защита, позволяющая сохранить грандиозный образ себя ценой дистанцирования от профессиональных отношений.

3.3. Эмоциональная регуляция и её дефициты

Под эмоциональной регуляцией понимается система способов, посредством которых субъект управляет интенсивностью, длительностью и качеством эмоциональных реакций; данный ресурс является одним из наиболее значимых личностных факторов противодействия выгоранию [13]. В профессиях правовой и управленческой сферы специалистам нередко предъявляется требование «эмоционального нейтралитета», то есть подавления собственных аффективных реакций в профессиональном контексте.

Длительное применение стратегии экспрессивного подавления эмоций, в отличие от когнитивной переоценки, ведёт к истощению регуляторных

ресурсов и ряду негативных психофизиологических последствий [14]. У юристов и менеджеров, систематически прибегающих к подавлению как основной стратегии регуляции, достоверно выше показатели эмоционального истощения и психосоматических нарушений [15].

4. Практические рекомендации по профилактике и коррекции выгорания

4.1. Диагностика выгорания у специалистов юридической и управленческой сферы

Диагностика профессионального выгорания в данной группе требует учёта ряда методологических ограничений. Стандартные инструменты — прежде всего Опросник профессионального выгорания Маслач (МВІ) — разработаны преимущественно для специалистов помогающих профессий. Целесообразно дополнять их применением Ольденбургского опросника выгорания (OLBI) и шкалы Copenhagen Burnout Inventory, позволяющих оценить рабочую и личностную составляющие выгорания отдельно [4].

Существенным дополнением к психометрическим методикам служит клинико-психологическое интервью, направленное на выявление дисфункциональных убеждений, стратегий совладания и особенностей атрибутивного стиля. Именно качественная диагностика когнитивного уровня позволяет выявить специфические мишени для психологического вмешательства.

4.2. Психологическая профилактика и коррекция

Когнитивно-поведенческая терапия (КПТ) является наиболее доказательно обоснованным методом коррекции профессионального выгорания. Применительно к юристам и управленцам КПТ-вмешательство должно включать: реструктурирование дисфункциональных убеждений об абсолютной ответственности и недопустимости ошибок; работу с

перфекционистскими стандартами посредством поведенческих экспериментов; формирование навыков когнитивной переоценки как стратегии эмоциональной регуляции [6].

Важной составляющей профилактической работы является развитие навыков психологической отстранённости от работы (psychological detachment) — способности в нерабочее время ментально дистанцироваться от профессиональных задач и переживаний [16]. Применительно к юристам и управленцам, для которых граница между рабочим и личным временем нередко размыта, формирование данного навыка приобретает особое значение.

На организационном уровне профилактика выгорания предполагает создание условий для реального признания профессиональных достижений, нормализацию практики обращения за психологической помощью, а также внедрение механизмов супервизии, позволяющих распределять профессиональную нагрузку и совместно перерабатывать трудный правовой и управленческий опыт.

Заключение

Результаты проведённого анализа свидетельствуют о том, что профессиональное выгорание у специалистов юридической и управленческой сферы является многодетерминированным феноменом, в формировании которого когнитивные и личностные факторы играют не меньшую роль, чем объективные характеристики рабочей среды. Дисфункциональные убеждения, дезадаптивный перфекционизм, пессимистический атрибутивный стиль, высокий нейротизм и дефициты эмоциональной регуляции образуют устойчивую систему внутренних предикторов выгорания, опосредующую влияние внешних стрессоров.

Специфика профессиональной культуры в данной среде — нормативное требование эмоциональной сдержанности, культ результативности и стигматизация обращения за психологической помощью — создаёт дополнительные препятствия как для своевременного распознавания выгорания, так и для его коррекции. Преодоление этих барьеров требует системной работы как на индивидуально-психологическом, так и на организационном уровне.

Перспективным направлением дальнейших исследований является разработка профессионально-специфических диагностических протоколов и адаптированных программ психологического сопровождения, а также лонгитюдное изучение динамики когнитивных и личностных факторов риска на протяжении профессиональной карьеры юристов и управленцев.

Использованные источники:

1. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
2. Орёл, В. Е. Феномен выгорания в зарубежной и отечественной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2015. – Т. 22, № 1. – С. 90–101.
3. Форманюк, Т. В. Синдром профессионального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителей и юристов // Вопросы психологии. – 2013. – № 6. – С. 57–64.
4. Beck, A. T. Cognitive therapy and the emotional disorders. – New York: Meridian, 1979. – 338 p.
5. Clark, D. A., Beck, A. T. Cognitive therapy of anxiety disorders: Science and practice. – New York: Guilford Press, 2010. – 628 p.
6. Costa, P. T., McCrae, R. R. Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI): Professional manual. – Odessa: Psychological Assessment Resources, 1992. – 101 p.

7. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. The job demands–resources model of burnout // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – Vol. 86(3). – P. 499–512.
8. Demerouti, E., Mostert, K., Bakker, A. B. Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2010. – Vol. 15(3). – P. 209–222.
9. Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., Rosenblate, R. The dimensions of perfectionism // *Cognitive Therapy and Research*. – 1990. – Vol. 14(5). – P. 449–468.
10. Grandey, A. A. When the show must go on: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery // *Academy of Management Journal*. – 2003. – Vol. 46(1). – P. 86–96.
11. Gross, J. J. Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1998. – Vol. 74(1). – P. 224–237.
12. Gross, J. J., John, O. P. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2003. – Vol. 85(2). – P. 348–362.
13. Hewitt, P. L., Flett, G. L. Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1991. – Vol. 60(3). – P. 456–470.
14. Krieger, L. S. The inseparability of professionalism and personal satisfaction: Perspectives on values, integrity and happiness in legal careers // *Clinical Law Review*. – 2005. – Vol. 11(2). – P. 425–445.
15. Lanthier, S., Bielecky, A., Smith, P. M. Examining risk of burnout in a representative sample of working Canadians // *Annals of Work Exposures and Health*. – 2019. – Vol. 63(7). – P. 761–773.
16. Lazarus, R. S., Folkman, S. *Stress, appraisal, and coping*. – New York: Springer, 1984. – 445 p.

17. Leahy, R. L. Cognitive therapy techniques: A practitioner's guide. – New York: Guilford Press, 2003. – 353 p.
18. Leiter, M. P., Maslach, C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience and its causes, antecedents, and consequences // Journal of Occupational Health Psychology. – 2016. – Vol. 21(3). – P. 329–341.
19. Maslach, C., Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout // Journal of Organizational Behavior. – 1981. – Vol. 2(2). – P. 99–113.
20. Peterson, C., Seligman, M. E. P. Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence // Psychological Review. – 1984. – Vol. 91(3). – P. 347–374.
21. Rosenthal, S. A., Pittinsky, T. L. Narcissistic leadership // The Leadership Quarterly. – 2006. – Vol. 17(6). – P. 617–633.
22. Sonnentag, S., Fritz, C. The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work // Journal of Occupational Health Psychology. – 2007. – Vol. 12(3). – P. 204–221.