

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2023, Том 11, № 1 / 2023, Vol. 11, Iss. 1 <https://mir-nauki.com/issue-1-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/29PSMN123.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Королева, Н. Н. Мотивационно-смысловые предпосылки эмоционального выгорания фрилансеров / Н. Н. Королева, И. М. Богдановская, В. А. Гречко // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/29PSMN123.pdf>

For citation:

Koroleva N.N., Bogdanovskaya I.M., Grechko V.A. Motivational and sense prerequisites for burnout of freelancers. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(1): 29PSMN123. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/29PSMN123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

Королева Наталья Николаевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена», Санкт-Петербург, Россия
Заведующий кафедрой «Психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании»

Доктор психологических наук, профессор

E-mail: korolevanatalya@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4399-6330>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=152139

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56661930800>

Богдановская Ирина Марковна

ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена», Санкт-Петербург, Россия
Доцент кафедры «Психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании»

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: ibogdanovs@herzen.spb.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7303-615X>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=152138

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57192820293>

Гречко Владимир Александрович

Частная практика, Уфа, Россия

Организационный психолог, психоаналитик

Магистр психологии

E-mail: vladimirgrechko2012@gmail.com

Мотивационно-смысловые предпосылки эмоционального выгорания фрилансеров

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования мотивационно-смысловых предпосылок эмоционального выгорания работников с самостоятельной занятостью — фрилансеров. Участниками исследования стали 64 респондента в возрасте от 24 до 58 лет, из них 32 фрилансера и 32 сотрудника организаций. Диагностический комплекс включал в себя методику диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой; опросник «Определение доминирующего состояния» ДС-6 Л.В. Куликова; тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева; методику диагностики полимотивационных тенденций в Я-концепции личности С.М. Петровой; опросник «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта, в адаптации И.И. Грачевой; методику «Стиль саморегуляции поведения» ССПМ В.И. Моросановой; модифицированную анкету мониторингового исследования «Перепись фрилансеров-2014» Д.О. Стребкова, А.В. Шевчука, М.О. Спириной. Выявлено, что предпосылкой деперсонализации у фрилансеров выступает внутренняя конфликтность

жизненных ориентаций и смыслообразующих мотивов, которая проявляется в низкой критичности к себе при удовлетворенности жизнью, в стремлении к превосходству, ориентации на цели в будущем при пессимизме и нежелании прилагать усилия для их достижения. Предпосылками эмоционального истощения самостоятельно занятых работников выступают неконструктивные коммуникативные установки, выражающиеся в стремлении к контактам, мотивации соперничества и риска, чрезмерной требовательности к окружающим в сочетании с низкой мотивацией соблюдения социальных норм. У работников организаций эмоциональное выгорание опосредовано характеристиками эмоционально-смысловой сферы и высокой оценкой социальных ожиданий. Полученные результаты могут использоваться для разработки программ психологической профилактики и коррекции эмоционального выгорания в условиях фриланса.

Ключевые слова: фрилансеры; работники организаций; эмоциональное выгорание; мотивационно-смысловые характеристики; саморегуляция; перфекционизм; смысложизненные ориентации

Введение

В современных условиях прослеживаются существенные изменения рынка труда, которые проявляются в дестандартизации, флексибилизации, прекаризации занятости¹ [1]. Наряду с традиционными формами наемного труда возникают новые модели отношений между работодателем и работником, развиваются гибкие виды занятости — неполная, множественная, временная, удаленная и т. п. На смену традиционной линейной карьере приходит так называемая лоскутная карьера, которая включает в себя приобретение разнообразных компетенций и навыков, опыта различных видов деятельности, смену различных видов работ и форм занятости, несводимых к одной профессии. Процессы информатизации общества, возрастание роли информационных технологий и услуг в экономике приводят к появлению большого числа фрилансеров — «свободных работников», не зависящих от конкретного работодателя и определенного места работы, самостоятельно устанавливающих отношения с заказчиками [2]. Доступность интернета и информационных сервисов в настоящее время позволяет не расходовать средства на создание организации, наем помещения, оборудование рабочих мест. Кроме того, востребованность фриланса и удаленной работы с 2020 года в значительной степени была обусловлена пандемией Covid-19 [3].

Деятельность фрилансеров или самозанятых работников отличается автономностью, гибкостью реагирования на запросы рынка, независимостью в принятии решений, но в то же время, отсутствием фиксированного дохода и высокой степенью конкуренции и финансовых рисков. Как правило, фрилансеры являются квалифицированными специалистами, реализующими свои услуги самостоятельно для различных клиентов. Наиболее часто поиск заказчиков или клиентов, и сами услуги реализуются дистанционно. При этом фриланс может быть основным источником дохода, совмещаться с работой по найму или ведением домохозяйства, воспитанием детей. Такая форма занятости предполагает отсутствие жесткого графика, самостоятельное планирование объема и сроков работ, возможность выполнения заказов на дому. С одной стороны, фриланс предоставляет больше возможностей для самореализации, совмещения работы, семьи и личных интересов. С другой стороны, такая форма занятости существенным образом изменяет внутреннее и внешнее жизненное

¹ Маматов, М.Н. Социальные аспекты формирования психологической готовности к профессиональной деятельности выпускников ВУЗов — менеджеров-управленцев / М.Н. Маматов // Импортзамещение, научно-техническая и экономическая безопасность: сборник статей V Международной научно-технической конференции «Минские научные чтения-2022». — Минск, 7–9 декабря 2022 г.: в 3 т. Т. 2. — Минск: БГТУ, 2022. — С. 261–267.

пространство [4], требует развитых навыков самоорганизации, коммуникативных компетенций, высокого адаптационного потенциала, постоянного стремления к самообучению [5], включает в себя множество стрессогенных факторов. Это не только нестабильность заработка, но и ненормированный рабочий день, размытость границ между работой и личной жизнью, высокая степень неопределенности, личной ответственности за результат, зависимость репутации и будущей работы от оценок заказчиков и клиентов и т. п. В связи с этим повышаются риски профессионального выгорания самозанятых работников.

Эмоциональное выгорание характеризуется психическим и физическим истощением, безразличием к результатам, остстраненностью, обесцениванием деятельности, стремлением к уменьшению профессиональных обязанностей, неудовлетворенностью работой, снижением эффективности, утратой мотивации и ценностного отношения к собственному труду. Поскольку эмоциональное выгорание рассматривается в основном в контексте профессиональной деятельности, в данной работе нами будут пониматься как синонимичные термины «эмоциональное выгорание» и «профессиональное выгорание». Выгорание выступает одним из видов нарушения адаптации и может повлечь за собой существенное снижение эмоционального благополучия, психологического и физического здоровья человека [6–8]. Подверженность выгоранию определяются множеством организационных, социально-психологических, индивидуально-личностных факторов [9]. В то же время, в современных работах, посвященных профессиональному выгоранию, показана ведущая роль мотивационно-смысловой сферы личности в возникновении данного состояния. Выгорание рассматривается как деформация смысловой сферы личности, которая проявляется в снижении ценности собственного труда, утрате смысла деятельности, переживании невозможности самореализации, в отчуждении от работы, коллег, снижении самооценки профессионализма, обесценивании успехов [10]. Выгорание сопровождается депрессивными состояниями и постепенной утратой ведущих мотивов и ценностей [11]. Бесспорно, изменения смысловых характеристик могут нарастать по мере усиления профессионального выгорания. В то же время, устойчивые характеристики мотивационно-смысловой сферы личности могут рассматриваться как предикторы эмоционального выгорания либо ресурсы устойчивости к нему.

Необходимо отметить, что проблема эмоционального выгорания фрилансеров является малоизученной в современной психологической науке. В ряде отдельных отечественных исследований показано, что отсутствие нормированного времени работы негативно влияет на баланс работы и личной жизни, в особенности, у женщин, а также фрилансеров, состоящих в браке и воспитывающих несовершеннолетних детей. Самозанятые работники часто попадают в «ловушку гибкой занятости», отмечают, что работают продолжительное время, перегружены, испытывают нехватку времени, трудятся в ночные часы, в выходные и праздничные дни [12; 13]. Интенсивная работа в нестандартное время, недостаточный отдых нередко приводят к переживанию эмоционального напряжения, тревоги, апатии, усталости, раздражения, становится предпосылкой конфликтов с членами семьи и деловыми партнерами [14]. Выявлен более высокий риск выгорания и низкой удовлетворенности трудом у отдельных категорий специалистов, являющихся фрилансерами или внештатными сотрудниками — медицинских работников, журналистов, театральных работников и др. [15–17]. Риск выгорания также повышает «скрытая работа», присутствующая в деятельности фрилансеров, которая связана с взаимодействием, организацией сотрудничества с клиентами и партнерами [18]. В то же время, фриланс предполагает особый стиль жизни, связанный с ценностно-мотивационной направленностью на творческую самореализацию, свободу, автономию, интерес к работе. Предпосылками устойчивости к профессиональному стрессу и выгоранию у фрилансеров выступают мотивационно-смысловые характеристики, определяющие эмоциональную стабильность, уверенность в себе, осознанный самоконтроль [19], способность к самостоятельному выбору, планированию и реализации деятельности, значимость и

личностный смысл труда [20; 21]. В связи с вышеизложенным, целью данной работы стало выявление мотивационно-смысловых характеристик личности, выступающих внутренними предпосылками эмоционального выгорания у работников с самостоятельной занятостью — фрилансеров.

Методы исследования

В эмпирическом исследовании приняли участие 64 респондента, проживающие в различных регионах РФ, из них 32 сотрудника, работающие в различных организациях по найму, и 32 самостоятельно занятых работника (фриланс). Выборки работников с традиционной формой занятости и фрилансом были уравнены по полу (50 % мужчин и женщин) и возрасту (от 24 до 58 лет). Средний стаж работы в группе фрилансеров составил 11,6 лет, в группе работников организаций — 17,5 лет. В группе фрилансеров 36 % имеют среднее или среднее специальное образование, 20 % — неполное высшее образование, 44 % — высшее образование. В группе работников организаций 20 % имеют среднее или среднее специальное образование, 16 % — неполное высшее образование, 64 % — высшее образование.

В исследовании были использованы следующие методики: методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой; опросник «Определение доминирующего состояния» ДС-6 Л.В. Куликова; тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева; методика диагностики полимотивационных тенденций в Я-концепции личности С.М. Петровой; опросник «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта, в адаптации И.И. Грачевой; методика «Стиль саморегуляции поведения» ССПМ В.И. Моросановой; модифицированная нами анкета мониторингового исследования «Перепись фрилансеров — 2014» Д.О. Стребкова, А.В. Шевчука, М.О. Спириной.

Результаты исследования

Для выявления специфики характеристик мотивационно-смысловой сферы личности фрилансеров нами был проведен сравнительный анализ исследуемых показателей в группах респондентов, работающих на фрилансе и по найму, посредством непараметрического критерия Манна-Уитни. Поскольку объем каждой выборки более 20 человек, здесь и далее также указаны нормализованные значения критерия Z.

Таблица 1

**Статистически достоверные различия в показателях
мотивационно-смысловой сферы в группах фрилансеров (1) и работающих
в организациях по найму (2)**

Характеристики	Rank Sum 1	Rank Sum 2	U	Z	p-level
Готовность работать больше	1281,50	798,50	237,50	3,68	0,000
Значимость достижений	1160,00	920,00	359,00	2,05	0,040
Общий показатель осмысленности жизни	853,50	1226,50	357,50	-2,07	0,039
Моделирование	1228,00	852,00	291,00	2,96	0,003
Программирование	1233,00	847,00	286,00	3,03	0,002
Оценивание результатов	1279,50	800,50	239,50	3,65	0,000
Гибкость					
Самостоятельность	1233,50	846,50	285,50	3,04	0,002
Общий уровень саморегуляции	1400,50	679,50	118,50	5,28	0,000

Составлено авторами

Как показывают данные таблицы 1, фрилансеры по сравнению с работающими по найму в ответах на вопросы анкеты чаще отмечали, что готовы работать больше, если им предоставится такая возможность, а также более высоко оценивали значимость своих профессиональных достижений, успехов. Самозанятых работников отличает более высокий общий уровень саморегуляции поведения и деятельности. Такие работники характеризуются более осознанными и детализированными представлениями о внешних и внутренних условиях деятельности, более четко определяют способы действий для достижения собственных целей, адекватно оценивают себя и результат своей деятельности, определяют причины возможных ошибок и неудач, имеют собственные критерии успешности. Те, кто работает на фрилансе, способны гибко адаптироваться к меняющимся условиям деятельности, действовать в ситуациях неопределенности и риска. Они обладают более выраженной независимостью, самостоятельностью в планировании и реализации деятельности, в контроле и оценке результатов. В то же время, у фрилансеров выявлен более низкий уровень осмысленности жизни. Они характеризуются более низкой удовлетворенностью собственной жизнью, меньше переживают наполненность смыслом прошлого, настоящего и будущего. Однако необходимо отметить, что статистически достоверных различий в уровне эмоционального выгорания в данных группах выявлено не было.

Далее нами были выделены группы фрилансеров с высокими и низким уровнем эмоционального выгорания, проведено сравнение их мотивационно-смысловых характеристик и проявлений выгорания с помощью критерия Манна-Уитни (табл. 2).

Таблица 2

Статистически достоверные различия в показателях выгорания и мотивационно-смысловых характеристик в группах фрилансеров с низким (1) и высоким (2) уровнем эмоционального выгорания

Характеристики	Rank Sum 1	Rank Sum 2	U	Z	p-level
Психоэмоциональное истощение	246,50	249,50	56,50	-2,37	0,018
Деперсонализация	247,00	249,00	59,00	-2,25	0,025
Мотивация позитивного отношения к людям	262,00	234,00	72,00	-2,01	0,044

Составлено авторами

Так, у фрилансеров с высоким уровнем эмоционального выгорания более выражены такие его проявления, как психоэмоциональное истощение и деперсонализация. Они чаще чувствуют усталость, апатию, снижение работоспособности, а также переживают раздражение, негативизм в общении, личностное отдаление от других работников, формальность межличностного взаимодействия. При этом у них снижена мотивация позитивного отношения к людям, что выражается в негативных оценках других людей, недоверии, подозрительности по отношению к окружающим.

Далее с целью выявления обобщенных мотивационно-смысловых категорий, выступающих предпосылками эмоционального выгорания, нами был проведен факторный анализ исследуемых показателей в группах фрилансеров и работников организаций, и произведено сравнение полученных факторных структур.

Как видно из таблицы 3, на выборке фрилансеров было получено 2 фактора. В первый фактор со значимыми нагрузками вошли мотивационно-смысловые предпосылки деперсонализации. Это высокая оценка удовлетворенности жизнью, положительный образ себя, наличие целей в будущем, выраженная губристическая мотивация, сниженная трудовая и оптимистическая мотивация, низкий общий уровень перфекционизма, отсутствие социально предписанного перфекционизма.

Таблица 3

Мотивационно-смысловые факторы эмоционального выгорания в группе фрилансеров

Характеристики	Фактор 1	Фактор 2
Удовлетворенность жизнью	0,58	
Положительный образ себя	0,50	
Цели в жизни	0,54	
Психоэмоциональное истощение		0,55
Деперсонализация	0,64	
Оптимистическая мотивация	-0,56	
Коммуникативная мотивация		0,68
Познавательная мотивация		-0,54
Трудовая мотивация	-0,50	
Нормативная мотивация		-0,64
Пугническая мотивация		0,58
Губристическая мотивация	0,55	
Интегральная шкала перфекционизма	-0,80	
Перфекционизм, ориентированный на других		0,54
Социально предписанный перфекционизм	-0,58	

Составлено авторами

Иными словами, мотивационно-смысловыми предикторами редукции профессиональных достижений у фрилансеров выступают низкая критичность к себе, позитивная оценка собственной жизни, ориентация на превосходство и достижение значимых целей в будущем при общей пессимистичной установке, отсутствии стремления совершенствоваться, трудиться и преодолевать препятствия для реализации поставленных целей, низкой оценке требований со стороны социума. Фактор был условно назван «Противоречивые жизненные ориентации как предпосылки деперсонализации фрилансеров». Второй фактор включает в себя предпосылки психоэмоционального истощения. В него входят показатели истощения, высокой коммуникативной и пугнической мотивации, сниженной познавательной и нормативной мотивации, перфекционизма, ориентированного на других. Данный фактор отражает стремление к преодолению, соперничеству и риску в сочетании с потребностью в общении с другими людьми, отсутствие ориентации на соблюдение социальных норм и познание нового, предъявление завышенных требований к окружающим. Фактор был условно назван «Неконструктивные коммуникативные установки как предпосылки психоэмоционального истощения самозанятых работников».

Двухфакторная структура с иным содержанием факторов была получена на выборке работников организаций (табл. 4).

Содержание первого фактора отражает мотивационно-смысловые предпосылки психоэмоционального истощения в проявлении эмоционального выгорания работников организаций. Помимо показателей психоэмоционального истощения, имеющего отрицательную нагрузку по фактору, в данный фактор со значимыми положительными нагрузками вошли характеристики доминирующих эмоциональных состояний — высокий тонус, спокойствие, устойчивость эмоционального тона, удовлетворенность жизнью, положительный образ себя, а также показатель социально предписанного перфекционизма; с отрицательной нагрузкой в данный фактор вошел показатель коммуникативной мотивации. То есть, психоэмоциональное истощение у работников организаций определяется в основном эмоционально-смысловыми характеристиками, такими, как низкий тонус и активация, склонность к немотивированной тревоге, эмоциональная неустойчивость, неудовлетворенность жизнью, а также выраженной потребностью в общении с людьми и завышенной оценке требований, предъявляемых социумом. Фактор был назван «Эмоционально-смысловые предпосылки истощения у работников организаций».

Таблица 4

**Мотивационно-смысловые факторы
эмоционального выгорания в группе работников организаций**

Характеристики	Фактор 1	Фактор 2
Тонус высокий/низкий	0,80	
Спокойствие/тревога	0,72	
Устойчивость/неустойчивость эмоционального тона	0,64	
Удовлетворенность жизнью	0,81	
Положительный образ себя	0,78	
Цели в жизни		0,65
Локус контроля-Я		0,58
Локус контроля-жизни		0,68
Общий показатель осмысленности жизни		0,62
Психоэмоциональное истощение	-0,64	
Коммуникативная мотивация	-0,61	
Губристическая мотивация		-0,57
Мотивация избегания неприятностей		0,58
Перфекционизм, ориентированный на себя		-0,57
Перфекционизм, ориентированный на других		0,59
Социально предписанный перфекционизм	0,52	

Составлено авторами

Второй фактор отражает мотивационно-смысловые предпосылки перфекционизма у работников организаций. В него вошли с положительными нагрузками показатели осмысленности жизни (общий показатель осмысленности жизни, цели в жизни, локус контроля — Я, локус контроля — Жизнь), мотивация избегания неприятностей, перфекционизм, ориентированный на других; с отрицательными нагрузками — показатели перфекционизма, ориентированного на себя и губристической мотивации. То есть, предпосылками перфекционизма по отношению к другим людям у работников организаций выступают высокая целеустремленность, осмысленность жизни, уверенность в своем контроле над жизнью при стремлении избежать неприятностей и неудач. Стремление к превосходству, завоеванию авторитета при низкой осмысленности жизни может служить предпосылкой для предъявления чрезмерно высоких требований к себе. Фактор получил условное название «Мотивационно-смысловые предпосылки перфекционизма у работников организаций».

Обсуждение результатов

В результате проведенного нами эмпирического исследования было выявлено, что, несмотря на отсутствие различий в уровне эмоционального выгорания у фрилансеров и сотрудников, работающих по найму в организации, оно опосредуется различными мотивационно-смысловыми характеристиками. Фрилансеры по сравнению с работающими по найму обладают более высоким уровнем саморегуляции, способностью адекватно анализировать условия для реализации целей, выбирать способы действий, оценивать процесс и результат деятельности, проявляют автономность и гибкость в деятельности. В то же время, работники организаций выше оценивают смысловую наполненность жизни. Однако эмпирические результаты показали, что смысложизненные ориентации и стиль саморегуляции не играют значимой роли в проявлениях эмоционального выгорания у самозанятых работников. У фрилансеров с высоким уровнем выгорания наиболее выражены такие его симптомы, как психоэмоциональное истощение и деперсонализация, что, по всей видимости, связано и условиями их деятельности, предполагающими гибкий, но ненормированный график и отсутствие непосредственного и регламентированного взаимодействия с другими сотрудниками. Основными мотивационно-смысловыми предпосылками личностного

отчуждения, деперсонализации у фрилансеров выступают противоречивые жизненные установки, которые предполагают позитивное отношение к себе и собственной жизни, ориентацию на достижение целей в будущем, стремление к превосходству, но, в то же время, пессимизм, опасения по поводу будущего, нежелание прилагать усилия для достижения целей. Предикторами психоэмоционального истощения у фрилансеров являются неконструктивные коммуникативные установки, которые проявляются в стремлении к общению при предъявлении завышенных требований к окружающим, в недоверии к людям, ориентации на борьбу, риск, а также в отсутствии интереса к познанию, нежелании соблюдать нормы и правила взаимодействия с людьми. Поскольку работа на фрилансе предполагает постоянное взаимодействие, самостоятельное установление и поддержание контактов с заказчиками и клиентами, чрезмерная требовательность, соперничество, несоблюдение социальных норм со стороны фрилансера может приводить к конфликтам, неудачам в делах, снижению репутации, что в итоге вызывает эмоциональную опустошенность и усталость.

У работников организаций выгорание в основном определяется эмоционально-смысловыми характеристиками личности. Предпосылками психоэмоционального истощения выступают низкий тонус, тревожность, эмоциональная лабильность, выраженная потребность в коммуникации в сочетании с высокой оценкой социальных требований. Перфекционизм, проявляющийся в чрезмерной требовательности к себе и другим людям, у работников организаций проявляется независимо от эмоционального выгорания. При этом перфекционистские ориентации на себя и на других людей у наемных работников являются противоположными тенденциями. Мотивационно-смысловыми предпосылками перфекционизма по отношению к себе выступают низкая осмысленность жизни в сочетании со стремлением к превосходству, завоеванию авторитета. Предикторы перфекционизма по отношению к другим включают в себя высокую осмысленность жизни и мотивацию избегания неудач, что, по всей видимости, связано со стремлением перенести ответственность на других людей за возможные неудачи в жизни.

Эмоциональное выгорание фрилансеров и его мотивационно-смысловые предпосылки являются новыми феноменами современной профессиональной деятельности, поэтому в настоящее время существует небольшое количество работ, посвященных данной проблеме. Однако можно отметить, что полученные данные согласуются с результатами исследований, в которых были выявлены такие личностные предпосылки эмоционального выгорания специалистов, как враждебность, неверие в позитивную природу человека [22], тревожность, раздражительность, напряженность, стремление к чрезмерному контролю других людей [23]; снижение личностных ресурсов [24]. Представленные результаты косвенно подтверждают и связь негативных эмоциональных состояний, переживания дистресса у работников в условиях фриланса и удаленной работы с переживанием одиночества, нехватки общения, нервно-психической напряженностью [25]; повышенными требованиями работника к себе, профессиональной изоляцией [26]. Результаты исследования могут быть использованы для разработки программ профилактики эмоционального выгорания и оказания психологической помощи фрилансерам.

Заключение

На основании результатов эмпирического исследования можно заключить, что в зависимости от формы занятости у работников могут актуализироваться различные мотивационно-смысловые предпосылки выгорания. В условиях фриланса повышают риск выгорания внутренние противоречия, связанные с нереалистичностью и конфликтностью жизненных ориентаций и смыслообразующих мотивов, а также неконструктивные коммуникативные установки, перфекционизм по отношению к другим при низкой

социально-нормативной мотивации собственного поведения. социальная мотивация. В условиях работы по найму в организации выгорание в основном определяется характеристиками эмоционально-смысловой сферы и высокой оценкой социальных ожиданий, но не зависит от проявлений перфекционизма по отношению к себе и другим. Перспективами дальнейших исследований данной проблемы выступают расширение объема выборки, выявление характера взаимосвязей организационных, социальных и личностно-смысловых предпосылок выгорания фрилансеров, а также выявление общих и специфических факторов формирования эмоционального выгорания у специалистов-фрилансеров в различных профессиональных сферах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Манохина, Н.В. Прекаризация занятости в цифровой экономике / Н.В. Манохина, Н.В. Митяева // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. — 2022. — Т. 22, № 2. — С. 137–144.
2. Бурлуцкая, М.Г. Фрилансеры: специфика социального статуса, стратегии карьеры и профессионального развития / М.Г. Бурлуцкая, В.С. Харченко // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2013. — Т. 16, № 1. — С. 111–123.
3. Абдреисова, Д.Ж. Факторы развития рынка фриланс-услуг / Д.Ж. Абдреисова, Д.Т. Байтенизов, Т.А. Азатбек, С.Н. Валиева. — DOI 10.51176/1997-9967-2021-4-188-207 // Economics: the strategy and practice. — 2021. — № 16(4). — С. 188–207.
4. Сандалова, А.В. Особенности жизненного пространства фрилансера / А.В. Сандалова // Человеческий фактор: Социальный психолог. — 2021. — № 1(41). — С. 286–313.
5. Леонтьева, Е.Г. Компетенции фрилансеров в условиях современного рынка труда / Е.Г. Леонтьева, Ю.А. Моисеенко // Векторы благополучия: экономика и социум. — 2015. — № 2(17). — С. 127–136.
6. Нетребко, Е.Э. Профессиональное выгорание / Е.Э. Нетребко // Глобус: психология и педагогика. — 2019. — № 2(30). — С. 12–17.
7. Королева, Н.Н. Увлеченность форумными ролевыми играми как индикатор риска эмоционального выгорания менеджеров / Н.Н. Королева, Л.С. Глинкина, И.М. Богдановская, А.Б. Углова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2019. — Т. 7, № 5. — С. 54.
8. Пьянкова, Л.А. К вопросу о сущности синдрома профессионального выгорания / Л.А. Пьянкова, В.Е. Хомичева // Общество: социология, психология, педагогика. — 2019. № 4. — С. 90–94.
9. Васякин, Б.С. Социально-психологические факторы, влияющие на профессиональное выгорание сотрудников / Б.С. Васякин, Е.Л. Пожарская, А.Г. Ростеванов // Горизонты экономики. — 2020. — № 1(54). — С. 33–37.
10. Водопьянова, Н.Е. Позитивное самоотношение как фактор устойчивости к профессиональному выгоранию учителей / Н.Е. Водопьянова, А.Н. Густелова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология — 2010. — № 4. — С. 166–172.

11. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. — 2008. — № 2. — С. 3–16.
12. Стребков, Д.О. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2019. — № 3(151). — С. 86–102.
13. Хлопова А.И. Содержание понятия «work-life-balance» в немецкой лингвокультуре / А.И. Хлопова // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Гуманитарные науки. — 2022. — № 1 (866). — С. 157–164.
14. Монахова, И.А. Факторы удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров / И.А. Монахова // Экономическая социология. — 2016. — Т 1, № 17. — С. 30–61.
15. Kohler, S. Gesundheit und berufliche Zufriedenheit von freiberuflichen und angestellten Hebammen: Ergebnisse einer Hebammenbefragung in Baden-Württemberg [Здоровье и профессиональная удовлетворенность внештатных и штатных акушерок: результаты опроса акушерок в Баден-Вюртемберге] / S. Kohler, T. Bärnighausen, J. Eichenauer, C. Scheichenbauer, N. Paul. — DOI: 10.1055/a-1851-9619. // Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany)) [Здравоохранение (Федеральная ассоциация врачей службы общественного здравоохранения (Германия))]. — 2022. № 10. — URL: <https://www.thieme-connect.de/products/ejournals/abstract/10.1055/a-1851-9619> (дата обращения 10.02.2023). — (на нем. яз.).
16. Maples, H. Freelancers in the Dark: the economic, cultural, and social impacts of Covid-19 on theatre freelancers / H. Maples, J. Edelman, A. Fitzgibbon, L. Harris, R. Klich. — 2022. URL: <https://e-space.mmu.ac.uk/id/eprint/630668> (дата обращения 11.02.2023).
17. Norbäck, M. Back to the future of journalist work? Entrepreneurial subjectivity and freelance journalism in Sweden / M. Norbäck. — DOI: 10.1177/14648849211033131 // Journalism. — 2021. — С. 14648849211033131.
18. Hulikal Muralidhar, S. Collaboration, Invisible Work, and The Costs of Macrotask Freelancing / S. Hulikal Muralidhar, S. Rintel, S. Suri. — DOI: 10.1145/3555175 // Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction. — 2022. — Т. 6. — № CSCW2. — С. 1–25.
19. Лисичкина, Ю.В. Исследование копинг-поведения молодых работников свободной занятости / Ю.В. Лисичкина, Н.Л. Захарова // Человеческий капитал. — 2022. — № 3. — С. 135–145.
20. Кузнецова, Э.А. Исследование профессиональной мотивации фрилансеров / Э.А. Кузнецова // Социальная психология личности и акмеология: Сборник статей молодых исследователей / ответственный редактор Шамионов Р.М. — Москва: Издательство "Перо". — 2014. — С. 91–96.
21. Харченко, В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ / В.С. Харченко // Социологические исследования. — 2014. — № 4(360). — С. 54–63.

22. Василенко, А.Ю. Возможности профилактики синдрома эмоционального выгорания: личностные факторы / А.Ю. Василенко // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. — 2011. — № 4(7). — С. 53–55.
23. Бородина, М.А. Индивидуально-личностные факторы, влияющие на формирование синдрома эмоционального выгорания у социальных работников / М.А. Бородина, И.М. Крючкова // Психосоциальные технологии предупреждения и преодоления профессионального стресса в современном социальном пространстве: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Липецк, 06 октября 2021 года. — Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2021. — С. 11–16.
24. Колачев, Н.И. Роль личностных ресурсов в динамике профессионального выгорания и трудовой мотивации (на примере сотрудников городских публичных библиотек) // Организационная психология. — 2021. Т. 11, № 4. — С. 165–189.
25. Кедярова, Е.А. Психологическое консультирование дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации / Е.А. Кедярова, М.А. Тингаева, М.Ю. Уварова, Н.И. Чернецкая // Педагогический имидж. — 2020. — Т. 14, № 4(49). — С. 743–759.
26. Емельянова, О.Я. Моделирование процесса адаптации работников в условиях свободной занятости и удаленной формы деятельности / О.Я. Емельянова, И.В. Шершень, М.А. Кравец, В.С. Самсонов // Регион: системы, экономика, управление. — 2020. — № 4(51). — С. 177–183.

Koroleva Natalya Nikolaevna

The Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint Petersburg, Russia
E-mail: korolevanatalya@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4399-6330>
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=152139
SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56661930800>

Bogdanovskaya Irina Markovna

The Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint Petersburg, Russia
E-mail: ibogdanovs@herzen.spb.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7303-615X>
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=152138
SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57192820293>

Grechko Vladimir Alexandrovich

Private psychological practice, Ufa, Russia
E-mail: vladimirgrechko2012@gmail.com

Motivational and sense prerequisites for burnout of freelancers

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the motivational and sense prerequisites for emotional burnout of freelancers. The study participants were 64 respondents aged 24 to 58 years, including 32 freelancers and 32 employees of organizations. The diagnostic complex included a questionnaire for diagnosing professional burnout K. Maslach, S. Jackson, adapted by N.E. Vodopyanova; questionnaire "Determination of the dominant state" DS-6 L.V. Kulikov; test of life orientations (SSO) D.A. Leontiev; test of diagnostics of polymotivational tendencies in self-concept of personality by S.M. Petrova; questionnaire "Multidimensional scale of perfectionism" by P. Hewitt and G. Flett, adapted by I.I. Gracheva; the questionnaire "Style of self-regulation of behavior" by V.I. Morosanova; the modified questionnaire of the monitoring study "Census of Freelancers-2014" by D.O. Strebkov, A.V. Shevchuk, M.O. Spirina. It is revealed that the prerequisite for depersonalization among freelancers is the internal conflict of life orientations and sense-forming motives, which manifests itself in low self-criticism with life satisfaction, in striving for superiority, orientation towards goals in the future with pessimism and unwillingness to make efforts to achieve them. The prerequisites for the emotional exhaustion of freelancers are unconstructive communicative attitudes, expressed in the desire for contacts, the motivation of competition and risk, excessive demands on others in combination with low motivation to comply with social norms. Among employees of organizations, emotional burnout is mediated by the characteristics of the emotional and sense sphere and a overpriced estimations of social expectations. The results obtained can be used to develop programs for psychological prevention and correction of burnout in a freelance.

Keywords: freelancers; employees of organizations; burnout; motivational and sense characteristics; self-regulation; perfectionism; life-meaning orientations