

Взаимосвязь профессионального выгорания и приверженности работника организации

Чернякевич Елена Юрьевна

Канд. психол. наук, доц. каф. истории и философии
ORCID: 0000-0002-6300-4354, e-mail: chernik.72@mail.ru

Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация

В статье описывается эмпирическое исследование, целью которого стало выявление связи организационной приверженности и профессионального выгорания работника. Были использованы следующие методы исследования: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, Утрехтская шкала вовлеченности работой У.Шауфели и А.Бэккера, методика WACMQ. Участниками исследования выступили 327 работников организаций (159 мужчин, 168 женщин), средний возраст составил 23 года, стаж работы 1,8 года в текущей организации. Выявлены достоверно значимые различия в организационной приверженности у работников с разным уровнем профессионального выгорания. У работников со всеми полностью сформировавшимися фазами выгорания доминирующими симптомами, взаимосвязанными с организационной приверженностью, стали «эмоциональная отстраненность» и «загнанность в клетку». Доказано, что существует взаимосвязь между организационной приверженностью, вовлеченностью в профессиональную деятельность и профессиональным выгоранием работника. Чем более выражены у работника симптомы выгорания, тем в меньшей степени он привержен организации и вовлечен в профессиональную деятельность. Выявлено также, что высокая организационная приверженность может оказывать отрицательное влияние на психологическое состояние и здоровье работника.

Ключевые слова

Организация, работник, приверженность, вовлеченность, организационная приверженность, эмоциональное выгорание, профессиональное выгорание

Для цитирования: Чернякевич Е.Ю. Взаимосвязь профессионального выгорания и приверженности работника организации // Вестник университета. 2022. № 7. С. 207–216.



Correlation between professional burnout and employee commitment to the organization

Elena Yu. Chernyakevich

Cand. Sci. (Psy.), Assoc. Prof. at the History and Philosophy Department
ORCID: 0000-0002-6300-4354, e-mail: chernik.72@mail.ru

Saint Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering, Saint Petersburg, Russia

Abstract

The article describes an empirical study, which purpose was to identify the relationship between organizational commitment and employee burnout. The author used the following research methods: V. Boyko's test "Diagnosis of the level of emotional burnout", The Utrecht Work Engagement Scale, WACMQ. 327 employees (159 men, 168 women) became participants of the study, the average age was 23 years, work experience was 1.8 years in the current organization. The author revealed reliably significant differences in organizational commitment among workers with different levels of professional burnout. The dominant symptoms, interrelated with organizational commitment, of workers with all fully formed phases of burnout were "emotional detachment" and "driven into a cage". It was proved that there is a correlation between organizational commitment, involvement in professional activity and professional burnout of an employee. The more pronounced the employee's symptoms of burnout, the less he is committed to the organization and involved in professional activities. It was also revealed that high organizational commitment can have a negative impact on the psychological state and health of the employee.

Keywords

Organization, employee, commitment, involvement, organizational commitment, emotional burnout, professional burnout

For citation: Chernyakevich E.Yu. (2022) Correlation between professional burnout and employee commitment to the organization. *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 207–216.



ВВЕДЕНИЕ

Сегодня каждая организация стремится получить эффективного и сильного специалиста, показывающего качественные результаты и на долгие годы приверженного своему делу и компании. Соответственно, для работодателей важно понимать какие факторы оказывают влияние на отношение работника к организации. Одним из ключевых факторов может быть профессиональное выгорание. Воздействие профессионального выгорания на организационную приверженность работников не социальных профессий, при этом молодого возраста и небольшого стажа работы, не вполне изучено, что обуславливает актуальность настоящего исследования.

Отметим, что проблема выгорания изучается преимущественно у работников помогающих профессий [1; 2]. Важно заметить, что профессиональное выгорание свойственно не только людям зрелого возраста, но и молодым сотрудникам [3]. Профессиональное выгорание трактуется как длительная негативная ситуация, возникающая в результате стрессов, связанных с трудовой деятельностью [1]. Среди переменных, характеризующих выгорание, обычно называются возраст, пол и стаж работы. Эмоциональное выгорание в профессии в большей степени выражено у женщин, чем у мужчин. [4; 5]. Эмпирическая значимость возраста и стажа определена неоднозначно, поскольку в работах авторов встречаются данные о том, что, с одной стороны, работники более молодого возраста и с небольшим опытом работы в большей степени подвержены выгоранию, другие данные убеждают в противоположном [6; 7].

В последние несколько лет активно изучается проблема приверженности организации [8–12]. В рамках данной статьи понятия «преданности», «лояльности», «приверженности» мы рассматриваем как синонимы. В предыдущих исследованиях нами доказано, что факторами, обуславливающими приверженность, являются вид собственности организации, карьерные и ценностные ориентации, нравственная установка работника [12; 13; 15]. Исследование направлено на изучение взаимосвязи организационной приверженности и профессионального выгорания, выявление специфики приверженности организации у работников с разным уровнем профессионального выгорания, так как в таком аспекте данная проблема не рассматривалась.

Зарубежные авторы к факторам, повышающим организационную приверженность, относят в первую очередь снижение стресса на рабочем месте, затем положительный результат работы, а также поддержку со стороны руководителя [16]. Данную точку зрения разделяют и другие исследователи, отмечая, что, если человек испытывает по отношению к работе положительные эмоции, уровень выгорания снижается [17; 18]. В тоже время отмечается, что с ростом приверженности организации такие показатели выгорания, как фазы «истощение» и «деперсонализация» уменьшаются [19]. Следует отметить, что к аналогичному выводу приходят и отечественные исследователи, предлагающие минимизировать негативное воздействие стрессов, возникающих на рабочем месте, через развитие приверженности сотрудников [20; 21].

Таким образом, мы можем отметить, что при изучении организационной приверженности исследователями учитываются факторы стресса, но в тоже время существует дефицит отечественных работ, посвященных взаимосвязи приверженности организации и профессиональному выгоранию работников, в частности, не социальных профессий.

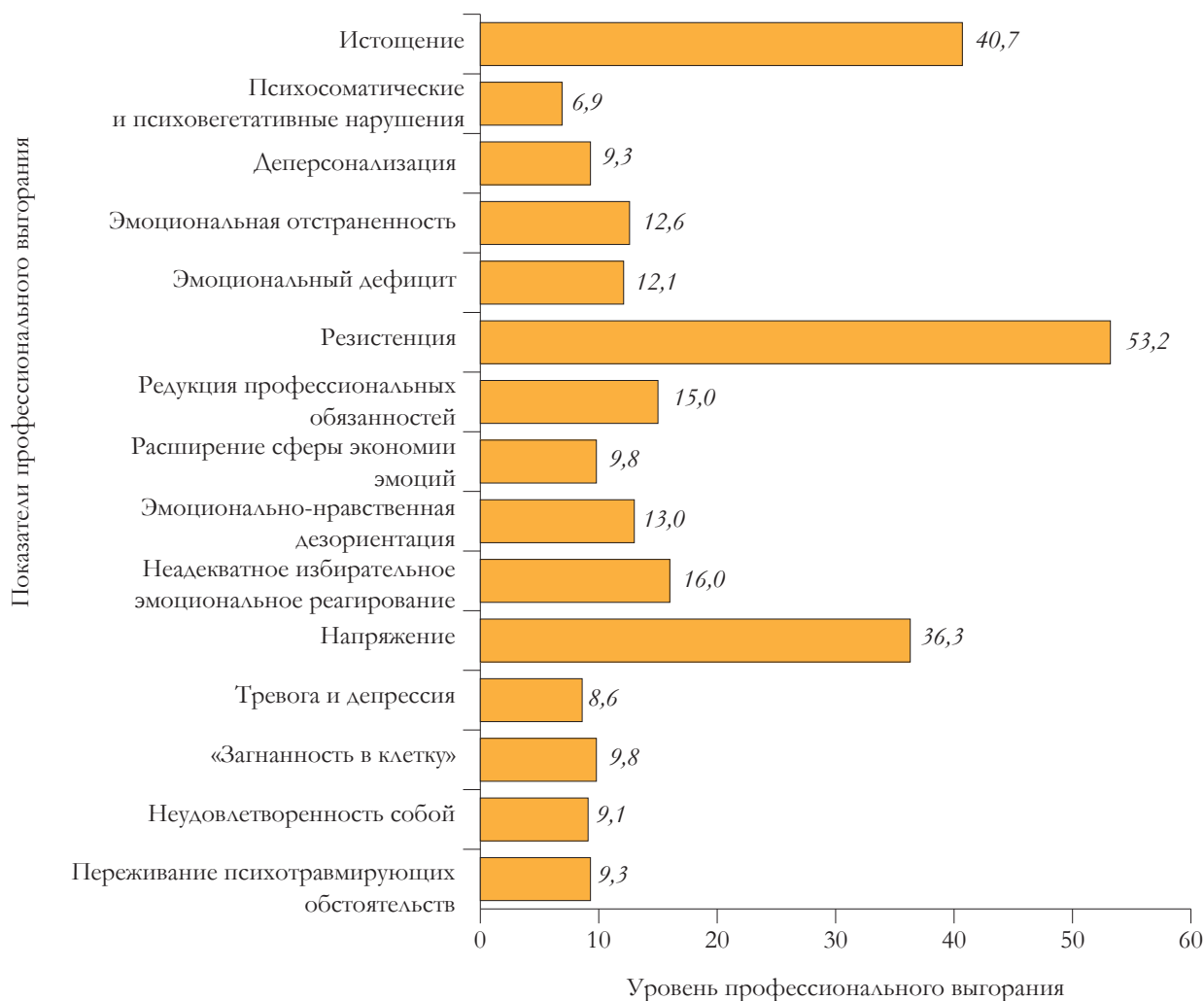
МЕТОДЫ

Нами было организовано исследование с участием 327 человек, средний возраст которых составил 23 года, из них 159 представителей мужского пола и 168 – женского, средний стаж по выборке – 1,8 года в текущей организации. Занимаемые должности респондентов: прорабы, проектировщики, строители, администраторы, мастера участка, технологи и т.п., 90 % респондентов имеют техническое образование. Для измерения уровня вовлеченности в профессиональную деятельность применялась Утрехтская шкала вовлеченности У.Шауфели и А.Бэккера, состоящая из показателей энергичности, преданности и погруженности. Уровень организационной приверженности изучался с помощью методики WACMQ (англ. Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire) A.J.S. Morin, состоящей из 7 показателей приверженности: приверженность руководителю, коллегам, работе, клиенту, профессии и карьере. Степень профессионального выгорания изучалась с использованием методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Для математической обработки использовался пакет программ

MS Excel, Statistica 13.3, с помощью которых осуществлялся сравнительный анализ описательных статистик. Для получения достоверно значимых различий использовался t-критерий Стьюдента для независимых выборок. Для структурного анализа полученных результатов использовался корреляционный анализ Пирсона.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОБСУЖДЕНИЕ

Нами было выдвинуто предположение о том, что профессиональное выгорание обуславливает приверженность работника организации. Анализируя полученные результаты, мы обнаружили, что в среднем по выборке у респондентов фазы профессионального выгорания находятся в стадии формирования (рис.1).

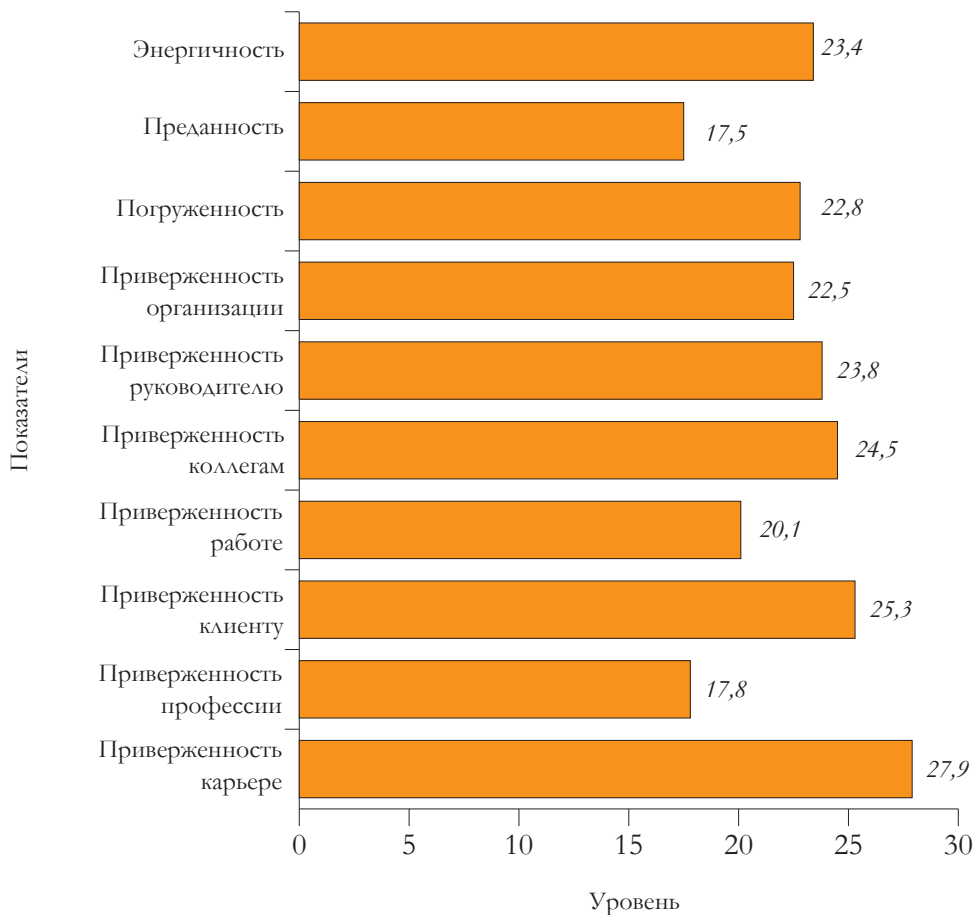


Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Средние значения по показателям профессионального выгорания по всей выборке

Доминирующим симптомом в фазе «резистенция» можно назвать «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» ($X=16$). То есть молодые люди ограничивают эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов, возможно, пытаясь таким образом отгородиться от негативных воздействий. Исследователи отмечают, что выгорание характерно для начального периода профессиональной адаптации, так как усиливается напряженность по отношению к профессиональным возможностям и достижениям, и выгорание положительно связано с возрастом [7]. Проведенный нами корреляционный анализ показал отсутствие взаимосвязи между симптомами профессионального выгорания, возрастом и стажем. Наши данные схожи с результатами, полученными О.И. Муравьевой и К.В. Козловой, так как авторы также отмечают, что выгорание специалистов (программистов) не связано с возрастом и стажем работы [22].

Результаты, полученные с помощью методик «Утрехтская шкала вовлеченности» и WACMQ, свидетельствуют о среднем уровне вовлеченности в профессиональную деятельность и среднем уровне приверженности организации респондентов (рис.2).



Составлено автором по материалам исследования

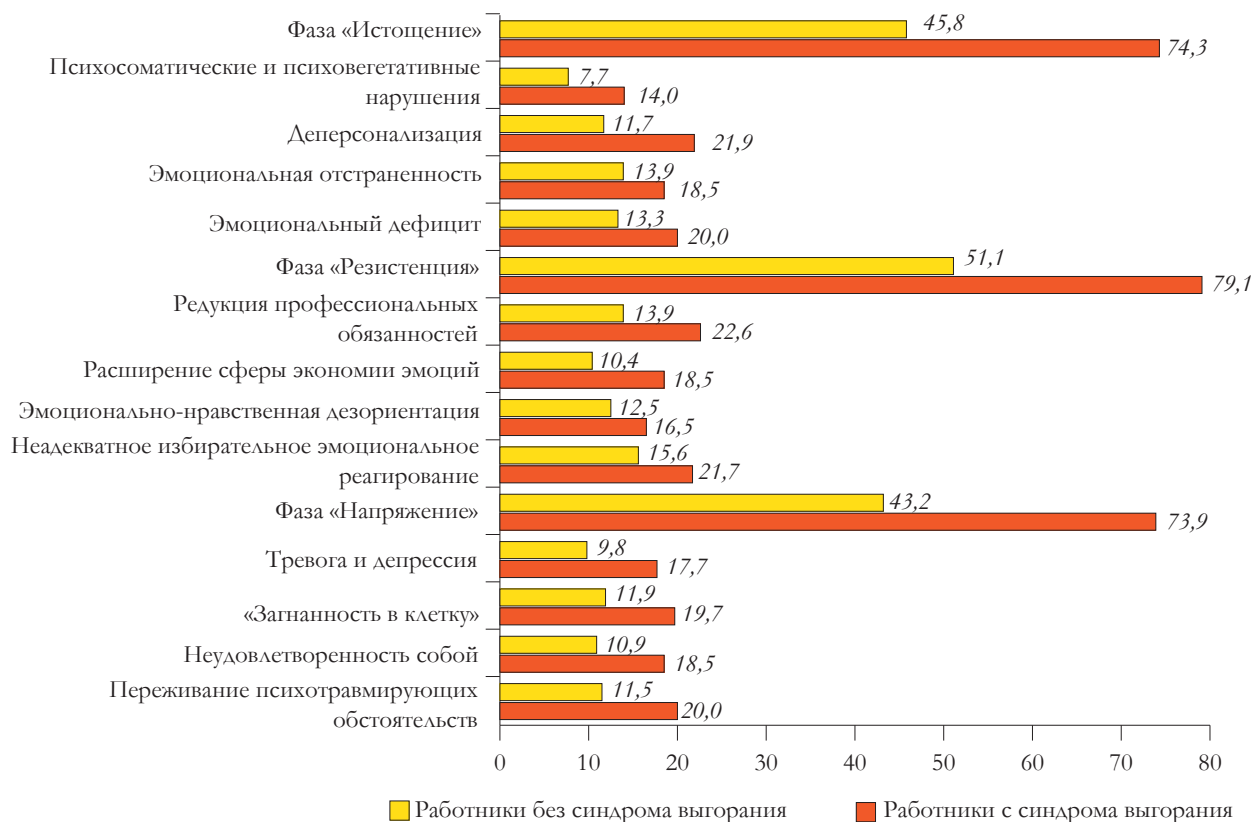
Рис. 2. Средние значения по показателям вовлеченности и приверженности

Работники недостаточно энергичны при решении организационных проблем, не проявляют высокую настойчивость, вовлеченность в свою деятельность. Возможно, такие данные объясняются выполнением монотонной и, с точки зрения респондентов, рутинной работы, что снижает аффективную приверженность, так как недостаточность опыта не позволяет выполнять более сложные задачи. При этом молодые люди ориентированы на клиента и нацелены на карьерное продвижение в организации, так как наиболее выраженными относительно других показателей приверженности являются именно данные виды приверженности.

Корреляционный анализ показал наличие множественных отрицательных взаимосвязей между показателями профессионального выгорания и вовлеченности в деятельность. Результаты позволяют полагать, что при выраженности симптомов и фаз профессионального выгорания снижается вовлеченность работника в профессиональную деятельность, снижается глубокая приверженность к деятельности, выполняемой работником, настойчивость в разрешении трудностей, воодушевление и гордость в отношении работы. Эти данные подтверждаются и выявленными отрицательными взаимосвязями профессионального выгорания с показателями приверженности организации. Чем больше у работника выражены симптомы и фазы профессионального выгорания: «переживание психотравмирующих обстоятельств» ($r = -0,13$), «неудовлетворенность собой» ($r = -0,28$), «загнанность в клетку» ($r = -0,42$), «тревога и депрессия» ($r = -0,16$), фаза «напряжение» ($r = -0,35$), фаза «резистенция» ($r = -0,14$), «эмоциональный дефицит» ($r = -0,26$), «эмоциональная отстраненность» ($r = -0,31$), «деперсонализация» ($r = -0,27$) или фаза «истощение» ($r = -0,31$), тем ниже уровень его организационной приверженности. И наоборот. Такие же множественные отрицательные взаимосвязи наблюдаются в корреляции выгорания с приверженностью руководителю, приверженностью коллегам и профессии. Показатель «приверженность работе» коррелирует с симптомами «загнанность в клетку» ($r = -0,15$) и «эмоциональная отстраненность» ($r = -0,19$). На приверженность клиенту оказывают влияние «неудовлетворенность собой» ($r = -0,14$), «резистенция» ($r = -0,14$) и «истощение» ($r = -0,17$). Также доминирование

симптома «неудовлетворенность собой» снижает приверженность карьере ($r = -0,13$), на которую оказывает влияние «эмоциональный дефицит» ($r = -0,11$). И наоборот.

Для выявления специфики организационной приверженности нами были выделены из общей выборки две группы респондентов: работники с синдромом выгорания, у которых в результате диагностики профессионального выгорания все фазы (напряжение, резистенция и истощение) оказались на высоком уровне (43 человека), и работники без синдрома выгорания (рис. 3). Во вторую группу вошли работники, у которых все три фазы выгорания не сформированы (47 человек). У остальных участников исследования (237 человек) были сформированы или находились в стадии формирования одна (105 человек) либо две фазы выгорания (132 человека).



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 3. Средние значения по показателям профессионального выгорания в группах работников с синдромом выгорания и работников без синдрома выгорания

Мы видим, что больше всего профессиональное выгорание у работников с синдромом выгорания проявляется в фазе «Резистенция» ($\bar{X} = 79,1$). Такой работник экономит чувства, стремится уменьшить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. У него преобладает чувство некомпетентности в своей профессиональной сфере, он может лишь показывать видимость выполнения своих профессиональных обязанностей. Для высоких значений в фазах «Напряжение» и «Истощение» характерны эмоциональная и личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

При сравнении данных двух групп были обнаружены достоверно значимые различия по всем показателям профессионального выгорания. Кроме этого, обнаружены достоверно значимые различия по всем показателям вовлеченности в деятельность между группами «работников с синдромом выгорания» и «работников без синдрома выгорания» (табл.1).

Работники с синдромом выгорания не готовы прилагать дополнительные усилия в работе, быть настойчивыми при возникновении сложностей в профессиональной деятельности, в меньшей степени сконцентрированы и вовлечены в работу, испытывают меньший энтузиазм, гордость в отношении работы, чем работники без синдрома выгорания.

Таблица 1

**Достоверность различий показателей вовлеченности
в деятельность по *t*-критерию Стьюдента**

Значимые различия по <i>t</i> -критерию Стьюдента		
Показатель	Средние значения, стандартные отклонения	
	Работники с синдромом выгорания	Работники без синдрома выгорания
Энергичность	19 ± 7,9*	25,9 ± 4,3*
Преданность	12,9 ± 7,3*	20,5 ± 4,6*
Погруженность	19,8 ± 9*	25,2 ± 5*

* - статистически достоверные различия между показателями при $p \leq 0,05 - 0,001$

Составлено автором по материалам исследования

Также были обнаружены достоверно значимые различия в обеих группах и по показателям организационной приверженности (табл. 2)

Таблица 2

**Достоверность различий показателей приверженности
по *t*-критерию Стьюдента**

Значимые различия по <i>t</i> -критерию Стьюдента		
Показатель	Средние значения, стандартные отклонения	
	Работники с синдромом выгорания	Работники без синдрома выгорания
Приверженность организации	19,1 ± 7,8*	24,4 ± 5,8*
Приверженность руководителю	17,0 ± 7,8*	25,2 ± 6*
Приверженность коллегам	21,1 ± 7,3*	25,5 ± 6,8*
Приверженность профессии	14,1 ± 6,5*	19,8 ± 6,2*

* - статистически достоверные различия между показателями при $p \leq 0,05 - 0,001$

Составлено автором по материалам исследования

Мы видим более низкий уровень приверженности организации, руководителю, коллегам и собственной своей профессии у работников с синдромом выгорания.

Корреляционный анализ показал, что наибольшую нагрузку в группе работников с синдромом выгорания несут два симптома – «эмоциональная отстраненность» и «загнанность в клетку». Чем больше «выгорающий» работник исключает эмоциональные реакции из сферы профессиональной деятельности, тем в большей степени он демонстрирует отсутствие приверженности коллегам ($r = -0,37$), карьере ($r = -0,36$), работе ($r = -0,35$), организации ($r = -0,32$), профессии ($r = -0,32$). Снижается уровень его энергичности ($r = -0,41$), преданности организации ($r = -0,50$) и погруженности в профессиональную деятельность ($r = -0,41$). При усилении ощущения «загнанности в клетку» также снижается преданность своему делу ($r = -0,43$), погруженность в деятельность ($r = -0,45$), энергичность в организационных вопросах ($r = -0,38$), приверженность руководителю ($r = -0,32$), самой организации ($r = -0,45$) и профессии ($r = -0,37$). И наоборот: при повышении уровня организационной приверженности, включенности в работу, идентификации с организацией снижаются симптомы профессионального выгорания.

Интересны взаимосвязи в выборке работников без симптомов выгорания. С одной стороны, выявлено, что у них преданность работе ($r = -0,32$), карьере ($r = -0,33$), организационная приверженность ($r = -0,34$), снижают симптомы профессионального выгорания. С другой стороны, чем больше сотрудник привержен коллективу, тем в большей степени испытывает тревожные состояния ($r = 0,32$). Кроме этого, при усилении приверженности организации происходит расширение сферы экономии эмоций работником ($r = 0,32$), усиливаются психосоматические нарушения ($r = 0,34$), и при этом погруженность в работу становится еще выше ($r = 0,32$). Вероятно, это связано с тем, что приверженный своему делу

работник острее реагирует на промахи и неудачи, возможно, сам опасается потерять работу, которая расценивается им как важная часть жизни. Становится очевидно, что высокий уровень организационной приверженности может негативно отражаться на личной жизни и на здоровье работника.

ВЫВОДЫ

Таким образом, в результате проведенного нами исследования подтвердилась гипотеза о влиянии профессионального выгорания на организационную приверженность и вовлеченность работников в профессиональную деятельность. Можно сделать следующие выводы.

1. Лишь у 14 % участников исследования отсутствует профессиональное выгорание, у 86 % симптомы выгорания сформировались либо находятся в стадии формирования.
2. Высокий уровень профессионального выгорания снижает приверженность работника организации.
3. Возможно и другое соотношение: чем выше у работника уровень организационной приверженности, тем в меньшей степени проявляются симптомы выгорания.
4. У работников молодого возраста с небольшим стажем работы не выявлена связь выгорания с возрастом и стажем работы.
5. Существуют различия в проявлениях приверженности: работники без синдрома выгорания демонстрируют более высокую приверженность организации, чем «выгоревшие» сотрудники.
6. Основной вклад в профессиональное выгорание работников с синдромом выгорания вносят параметры «эмоциональная отстраненность» и «загнанность в клетку».
7. При повышении уровня приверженности организации возможно расширение сферы экономии эмоций и увеличение психосоматических и психовегетативных нарушений у всех работников.

В целом, можно отметить, что необходимо не только стремиться повышать организационную приверженность работников, но и отслеживать проблему их профессионального выгорания. Учитывать и тот факт, что формирование у работника сильной приверженности организации может негативно сказываться на его физическом и психическом здоровье. На основе полученных результатов могут быть разработаны рекомендации как для работников, испытывающих трудности в профессиональной деятельности, связанные с выгоранием, так и для руководителей с целью профилактики и коррекции синдрома профессионального выгорания через повышение организационной приверженности сотрудников.

Библиографический список

1. Балахонов А.В., Белов В.Г., Пятибрат Е.А., Пятибрат А.О. Эмоциональное выгорание у медицинских работников как предпосылка астенизации и психосоматической патологии. *Вестник СПбГУ. Серия 11. Медицина*. 2009;3:57–71.
2. Чернякевич Е.Ю., Погодина Э.В. Исследование эмоционального выгорания в связи со смысловыми и карьерными ориентациями у представителей социально-экономических профессий. *Вестник университета*. 2020;1:195–202. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-1-195-202>
3. Васильева Т.Н., Романов В.В. Социально-психологическая адаптация молодых специалистов-инженеров в проектной организации: проблемы и стратегия их преодоления. *Организационная психология*. 2019;2:93–104.
4. Конач Я.А. «Эмоциональное выгорание» женщин-следователей. *Научный вестник Омской академии МВД России*. 2010;4:70–74.
5. Liu C., Spector P.E., Shi L. Use of both qualitative and quantitative approaches to study job stress in different gender and occupational groups. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2008;13(4):357–370.
6. Васильева И.В., Григорьев П.Е. Особенности эмоционального выгорания врачей в зависимости от стажа работы. *Таврический журнал психиатрии*. 2017;1(78):21–26.
7. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. *Синдром выгорания: диагностика и профилактика: практическое пособие*. СПб.: Питер; 2008. 336 с.
8. Аликин И.А., Крамаренко И.А., Лукьянченко Н.В. Мотивационные факторы организационной лояльности менеджеров. *Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева*. 2016;4(38):169–172.
9. Глазков А.В. Взаимосвязь организационной лояльности и когнитивного стиля «Импульсивность-рефлексивность». *Сибирский психологический журнал*. 2012;46:33–38.
10. Минярова С.А., Калапников А.И. Разработка методики диагностики профессиональной приверженности: определение конструкта. *Инновационные проекты и программы в образовании*. 2015;5:35–41.

11. Трофимова Е.А., Бондаренко В.Ю. Исследование приверженности персонала к организации. *Психология в экономике и управлении*. 2014;2:63–71.
12. Чернякевич Е.Ю. Эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность как один из компонентов приверженности организации. В сб.: *Архитектура – Строительство – Транспорт. Материалы 71-й научной конференции профессоров, преподавателей, научных работников, инженеров и аспирантов университета, Санкт-Петербург, 07–09 октября 2015 г.* СПб.: Изд-во СПбГАСУ; 2015. С. 149–152.
13. Никифоров Г.С. *Позитивная психология менеджмента*. М.: Проспект; 2017. 320 с.
14. Журавлев А.А., Жалагина Т.А., Журавлева Е.А., Короткина Е.Д. *Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография*. Тверь: Изд-во Тверского государственного университета; 2019. 340 с.
15. Чернякевич Е.Ю. *Приверженность организации как ценностно-нравственная установка личности*. Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена; 2010. 190 с.
16. Mansell A., Brough P., Cole K. Stable predictors of job satisfaction, psychological strain, and employee retention: An evaluation of organizational change within the New Zealand Customs Service. *International Journal of Stress Management*. 2006;13(1):84–107.
17. Clausen T., Borg V. Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*. 2010;17(4):308–324.
18. Setti I., Lourel M., Argentero P. The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization. *Traumatology*. 2016;22(4):261–270. <http://dx.doi.org/10.1037/trm0000072>
19. Schmidt K.-H. Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*. 2007;14(1):26–40. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00479.x>
20. Чернякевич Е.Ю. Исследование особенностей приверженности организации и профессии у будущих инженеров. *Перспективы науки и образования*. 2022;1(55):508–522. <https://doi.org/10.32744/pse.2022.1.32>
21. Шемякина Е.Ю. Организационный стресс: социально-психологические аспекты управления. *Вестник факультета управления СПбГЭУ*. 2017;1(2):566–570.
22. Муравьева О.И., Козлова К.В. Профессиональное выгорание программистов: специфичность феномена. *Сибирский психологический журнал*. 2019;73:98–110. <https://doi.org/10.17223/17267080/73/6>

References

1. Balakhonov A.V., Belov V.G., Pyatibrat E.D., Pyatibrat A.O. Emotional burnout in medical workers as a prerequisite for asthenia and psychosomatic pathology. *Bulletin of St. Petersburg State University. Series 11. Medicine*. 2009;3:57–71.
2. Chernyakevich E.Yu., Pogodina E.V. The study of emotional burnout in connection with the meaning of life and career orientations among representatives of socioeconomic professions. *Bulletin of the University*. 2020;1:195–202. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-1-195-202>
3. Vasilyeva T.N., Romanov V.V. Socio-psychological adaptation of young specialists-engineers in a design organization: problems and strategies for overcoming them. *Organizational psychology*. 2019;2:93–104.
4. Konakh Ya.A. “Emotional burnout” of female investigators. *Scientific Bulletin of the Omsk Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2010;4:70–74.
5. Liu C., Spector P.E., Shi L. Use of both qualitative and quantitative approaches to study job stress in different gender and occupational groups. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2008;13(4):357–370.
6. Vasilyeva I.V., Grigoriev P.E. Features of emotional burnout of doctors depending on the length of service. *Tauvde Journal of Psychiatry*. 2017;1(78):21–26.
7. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. *Burnout syndrome: diagnosis and prevention: practical guide*. Saint Petersburg: Piter; 2008. (In Russian).
8. Alikin I.A., Kramarenko I.A., Lukyanchenko N.V. Motivational factors of organizational loyalty of managers. *Bulletin of the KSPU them. V.P. Astafiev*. 2016;4(38):169–172.
9. Glazkov A.V. Interrelation of organizational loyalty and cognitive style “Impulsivity-reflexivity”. *Siberian psychological journal*. 2012;46:33–38.
10. Minyurova S.A., Kalashnikov A.I. Development of a methodology for diagnosing professional commitment: definition of a construct. *Innovative projects and programs in education*. 2015;5:35–41.
11. Trofimova E.L., Bondarenko V.Yu. Study of staff commitment to the organization. *Psychology in economics and management*. 2014;2:63–71.
12. Chernyakevich E.Yu. Emotional involvement in professional activities as one of the components of the organization's commitment. In: *Architecture – Construction – Transport. Proceedings of the 71st scientific conference of professors, teachers, scientists,*

- engineers and graduate students of the university, Saint Petersburg, 07–09 October 2015. Saint Petersburg: SPbGASU Publ. House; 2015. P. 149–152.
13. Nikiforov G.S. *Positive psychology of management*. Moscow: Prospekt; 2017. (In Russian).
 14. Zhuravlev A.L., Zhalagina T.A., Zhuravleva E.A., Korotkina E.D. *Subject of labor and organizational environment: problems of interaction in the context of globalization: monograph*. Tver: Tver state university Publ. House; 2019. (In Russian).
 15. Chernyakevich E.Yu. *Commitment to the organization as a value-moral setting of the individual*. Abstr. Diss. ... Cand. Sci. (Psy.) 19.00.05. Saint Petersburg: Herzen University; 2010. (In Russian).
 16. Mansell A., Brough P., Cole K. Stable predictors of job satisfaction, psychological strain, and employee retention: An evaluation of organizational change within the New Zealand Customs Service. *International Journal of Stress Management*. 2006;13(1):84–107.
 17. Clausen T., Borg V. Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*. 2010;17(4):308–324.
 18. Setti I., Lourel M., Argentero P. The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization. *Traumatology*. 2016;22(4):261–270. <http://dx.doi.org/10.1037/trm0000072>
 19. Schmidt K.-H. Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*. 2007;14(1):26–40. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00479.x>
 20. Chernyakevich E.Yu. Study of the features of commitment to the organization and profession in future engineers. *Prospects for science and education*. 2022;1(55):508–522. <https://doi.org/10.32744/pse.2022.1.32>
 21. Shemyakina E.Yu. Organizational stress: socio-psychological aspects of management. *Bulletin of the Faculty of Management, St. Petersburg State University of Economics*. 2017;1(2):566–570.
 22. Muravyova O.I., Kozlova K.V. Professional burnout of programmers: the specificity of the phenomenon. *Siberian psychological journal*. 2019;73:98–110. <https://doi.org/10.17223/17267080/73/6>