



ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ " ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ "



ПЕДАГОГИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
Катедра „Психология“

Теодора Силвестрова Меднева

**Бърнаут синдром при лица на свободна практика:
фактори, диагностика и превенция
на професионалния дистрес**

Автореферат
на дисертационен труд за присъждане
на образователна и научна степен „доктор“

Област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни
науки, Професионално направление 3.2. Психология,
докторска програма „Социална психология“

Научен ръководител: доц. д-р Юрий Янакиев

Пловдив, 2023

Дисертационният труд е с обем 225 страници. Съдържа 50 броя таблици и 55 броя фигури. Използваната литература включва 292 източника на български и на английски език. Състои се от въведение, три глави, заключение, ограничения на изследването, приноси, библиография и две приложения.

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита на катедрен съвет от 30.10.2023 г. на катедра „Психология“ към Педагогическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 06.02.2024 г. от 11.00 часа в Новата сграда на ПУ „Паисий Хилендарски“ (Заседателна зала).

Материалите за защитата са на разположение на интересуващите се в ПУ „Паисий Хилендарски“, ул. „Цар Асен“ 24, отдел „Развитие на академичния състав и докторантури“.

Автор: Теодора Силвестрова Меднева

Заглавие: Бърнаут синдром при лица на свободна практика: фактори, диагностика и превенция на професионалния дистрес

УВОД

Преди няколко десетилетия беше трудно да се срещне човек, който да разполага с информация за бърнаут синдрома. Днес категорично можем да заявим, че пораженията вследствие на това състояние са добре познати на съвременното ни общество. Списъкът на областите с повишен риск от професионално прегаряне през последните години обхваща все по-широк кръг професии – полицаи, учители, IT специалисти, журналисти, артисти, лекари, счетоводители, научни работници и др.

Изследванията сочат, че това прегаряне е свързано основно с факторите на професионалната среда и едва на второ място – с факторите на индивидуално ниво (напр. личностни характеристики) и извънпрофесионални или общи фактори (Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 2010; Shanafelt et al., 2017). В тази връзка много проучвания са насочени към идентифицирането на основните рискове от появата на бърнаут синдром и отбелязват, че основният проблем, произтичащ от това състояние, се свързва с емоционални разстройства, които възпрепятстват професионалното и социалното функциониране (Maslach & Leiter, 2016; Сейдуанова, 2017; Lastovkova et al., 2018; Woo, Tang, & Tam, 2020).

Дистресът от несигурността на свободната практика е трудно преодолим. Независимо от планирането или стратегизирането на бизнеса един непредвиден детайл може да промени всичките планове и да провали сключването на договор (Alammyan, 2021). Икономическата обстановка е динамична: стратегията, която е била успешна вчера, не е сигурно, че ще е успешна и днес. Гъвкавост, бърза адаптация и реакция на промените независимо от ситуацията са основни изисквания за упражняването на такъв вид дейност (Радзиевская, 2020). Много от предизвикателствата на фрийлансинга са свързани със стартирането и управлението на бизнеса, като планиране на работния ден, преговорите с клиенти, налагане на самодисциплина и постигане на продуктивност, изграждане на солидно онлайн присъствие, създаване на постоянен поток от проекти, емоционално справяне при загуба на клиенти и др. Тези ангажименти водят до увеличаването на социално-психологическите рискове сред фрийлансърите. Те са предпоставка за дистрес на работното място, който е определен от СЗО като един от основните проблеми в живота на работещите хора (Leka, S. et al., 2003).

СТРУКТУРА И СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Предвид спецификата на настоящото дисертационно изследване структурата е стандартна. Първата глава („Теоретична обосновка“) е обособена в шест точки, които последователно представят ключовите за темата конструктори.

Първата от тях има за цел да разкрие същността на гиг икономиката като фактор за интензивното увеличаване на фрийлансинга. Отбелязани са по-важни теоретични моменти.

Втората точка в първата глава представя същността на фрийлансинга, както и връзката между понятия като самоосигуряване и самонаемане. Представени са базис-

ни схващания за конструктите, тяхното дефиниране и основни теоретични перспективи за изследване. Осъществено е задълбочено проучване с идеята за по-детайлно и същностно разбиране.

В третата точка са представени основни теоретични подходи и възгледи за изучаване на дистреса. Отделено е внимание на професионалния дистрес, като са представени неговите елементи и теоретични модели. Представени са особеностите при възприемане на факторите на околната среда от индивида, неговите реакции, както и възможните последици от влиянието на това състояние върху здравето му.

Четвъртата и петата точка са свързани с дефинирането на конструкта бърнаут. Направен е преглед на схващанията за конструкта, проследява се развитието им и се очертават основните симптоми и прояви на бърнаут. Представени са етапите в процеса на неговото развитие.

Шеста точка представя психо-физиологичните аспекти на дистреса и устойчивостта, идентифицирани са редица психо-социални фактори, които допринасят за устойчивостта.

Втората глава представя дизайн на емпиричното изследване. Дефинирани са традиционно съдържащите се в него компоненти, представени са използваният инструментариум и контингентът изследвани лица, както и етапите на проведеното изследване.

Третата глава съдържа подробен количествен (базиран на статистически методи) и качествен (съдържателен) анализ на резултатите от емпиричното изследване. Направено е описание на подходи за превенция и терапия. Представен е интегриран диагностичен инструмент за оценка на професионалното прегаряне, следван от приносите, ограниченията на изследването и заключение.

ПЪРВА ГЛАВА ТЕОРЕТИЧНА ОБОСНОВКА

1. Гиг икономика – определение и фактори

Понятието „стрес на работното място“ заедно с категории като „социално-психологически рискове“ и „сигурност на работното място“ в момента са едни от най-обсъжданите теми в социалната психология, социологията на труда и управлението. Това се дължи на структурните промени в сферата на заетостта, поради които трудовият живот все повече се изпълва с несигурност.

В началото на 2013 г., пет години преди голямата рецесия, седем милиона работни места в целия Европейски съюз са закрити. Средно един на десет души е останал без работа, а страни като Испания и Гърция имат много по-високи нива на безработица.

Това води до появата на нови характеристики на трудовата заетост (Standing, 2011; Castel, 2009; Butler, 2004; Bell, 1999) – изграждат се нов тип бизнес структури, по-гъвкави и иновативни, въвеждащи форми на управление и трудова организация, които едновременно водят до увеличаване на автономността и нарастване на интензивността на труда на служителите (Bell, 1999; Boltanski, Chiapello, 1999).

Разпространението на коронавируса през 2020 г. безспорно оказва сериозен ефект върху световната икономика. Обявяването на извънредно положение и последвалите мерки в огромна степен промениха икономическия живот в глобален мащаб, което доведе до категоричното навлизане на този тип бизнес структури и гъвкави форми на работа.

Все повече се работи с онлайн платформи, свързващи купувачи и продавачи, или се създават големи интернационални проектни екипи, функциониращи в различни часови зони (Kiss, 2017). Необходими са активни политики на пазара на труда, за да се отговори на променящата се реалност. Тази необходимост доведе до формирането на нов икономически модел – гиг икономика („Gig Economy“), при който хората имат възможност за почасова заетост.

В гиг икономиката или „икономиката на свободна практика“ (англ. freelance economy) работещите печелят доходите си или част от тях от краткосрочни договори, в които им се плаща за индивидуални задачи или работа (Brock, 2022). Заплащането за всяка отделна работа обикновено съставлява само малка част от общия доход на работещия. Чрез комбиниране на множество задачи за различни компании заетите в гиг икономиката могат да си осигурят кумулативни приходи, равни на тези от конвенционалните работни места на пълен работен ден

Бизнесът вижда в гиг икономиката идеална форма на работа, която постепенно да замени далеч по-ангажиращите работодателя условия при традиционния трудов договор.

2. Фрийлансинг

Една част от пазара на труда се адаптира към новите икономически тенденции. ЕС стана свидетел на нов феномен – възхода на независимите професионалисти, често наричани фрийлансъри. Тяхното появяване представлява голяма промяна в естеството и начините на работа. Този процес вече не може да се дефинира просто като работа за голяма корпорация, работодател в публичния сектор или в сектора на малките и средните предприятия (МСП). Фрийлансърите със своя различен подход към работата и различна философия имат способността да бъдат гъвкави и иновативни и да предоставят добавена стойност на бизнеса и икономиката.

Наемането на служители, които да извършат определена задача по проект, не е нова концепция.

Фрийлансингът, както е модерно да се нарича, е синоним на работа на свободна практика (Кузмов, 2021).

Уолтър Скот за първи път споменава фрийланса в своя роман „Айвънхоу“. Той описва средновековен воин наемник като free-lance (буквално „свободно копие“ – в смисъл, че може да бъде наето). Постепенно терминът се променя и през втората половина на XIX век започва да се ползва в областта на журналистиката в преносен, а не в буквален смисъл като определение за писане на свободна практика.

Впоследствие, в началото на XX в., се появяват и производни на термина. Понастоящем фрийланс се използва и като глагол, и като прилагателно, и като съществително, като се прилага за всички независими специалисти, които се ангажират само за

работа по определен проект и могат сами да преценят кога, колко и как да работят. С развитието на интернет технологиите тази възможност за заетост става все по-реална, достъпна и предпочитана.¹

Фрийлансърите са висококвалифицирани, самостоятелно заети лица, които работят за себе си, не наемат други служители и варират от журналисти и дизайнери до IT специалисти и консултанти. Те представляват значителна част от заетите с трудова дейност – 25% от работещите в занаятчийската, научната и техническата сфера и 22% от занимаващите се с изкуства и развлечения.

Дистанционната работа се превърна в спасение за работниците, чиито компании ги задържаха на щат през тежките месеци на изолация, свързана с Covid 19. Други, благодарение на своите умения и познания за сектора, в който работят, успеха сравнително лесно да се адаптират към ситуацията и да станат професионалисти на свободна практика.

2.1. Дефиниране на фрийлансинга

Фрийлансърите са практически невидими в академичната литература, а в официалната статистика те са включени или в данните за самостоятелната заетост (самоосигуряващи се лица), или в данните за малки и средни предприятия (МСП).

Групата на самостоятелно заетите е изключително хетерогенна (McKeow & Leighton, 2015) по самата си природа и тази хетерогенност е още по-видима, когато се подходи транснационално.

Класифицирането по някакъв начин на самоосигуряващите се лица е допълнително усложнено от големия брой различни юридически форми, под които те могат да съществуват в правния свят. Например те могат да решат да работят като едноличен търговец (ЕТ), еднолично частно дружество с ограничена отговорност (ЕООД) или дружество с ограничена отговорност (ООД), а националните законодателства предлагат редица вариации в рамките на тези широки „семейства“ от правни структури.

2.2. Самонаемането в България

В България, както и в други страни от Обединена Европа самонаемането най-често се свързва с работата на едноличните търговци, лицата със **свободни професии**, земеделските производители, членове на семейството, работещи в домашното стопанство, работодатели, наети по граждански договори за определен период и други. Освен за горните категории, терминът „самонаети“ в стопанската практика и в публикации се използва и за предприемачите (и предприемачеството).

Според българското законодателство в § 1, т. 29 от Допълнителните разпоредби на ЗДДФЛ се дава разяснение за фрийлансър и свободна професия.

При наблюдението на работната сила самонаетите са тези, които се самоопределят като самостоятелно наети лица, които сами или в съдружие с други лица извършват стопанска дейност, работят на свободна (частна) практика, работят под аренда

¹ Фрийлансър – Уикипедия (wikipedia.org).

или извършват самостоятелно друга дейност, като не наемат на работа други лица. Тази група обхваща самонаетите в тесен смисъл, които включват еднолични търговци без наети работници, лица със свободни професии и някои други (Луканова, 2010).

В сравнение с другите страни-членки на ЕС, България поддържа високи относителни дялове на самонаетите в общата структура на заетостта. Според най-новите данни на Евростат близо 11% от българите са самонаети. Две трети от тях работят сами, а останалите имат служители. Най-голям дял на самонаетите по възраст е при тези над 65 години – близо 30%. За всички държави е валидна тенденцията самонаети да са повече мъже, отколкото жени. Същото е и в България, където от всички работещи мъже 17% работят за себе си, а дялът при жените е под 10%.

Според Луканова (2010) най-голям брой от самонаетите в България попада във възрастовата група между 35 и 44 години, но тенденцията е към увеличаване на броят им в по-високите възрастови групи. Това е така поради факта, че пенсионирането при самонаетите настъпва по-късно в сравнение с наетите на трудов договор – след 65-годишна възраст, което определя самонаемането като перспективна форма за удължаване на трудовия живот.

2.3. Самонаемане, самоосигуряване и сива икономика

Съсредоточавайки вниманието си върху променящата се икономическа обстановка и разликите в заплатите, икономистите отделят по-малко внимание на друга дълбока промяна в икономиката и трудовите отношения: драматичния спад на дългосрочните трудови отношения и възникването на гига икономиката. Сенчестите бизнеси, разчитащи на до голяма степен преходна работна сила с малко постоянни служители, стават видни.

В икономическите и социалните науки има определен набор от проблеми, към които учените периодично се връщат, намирайки нови аспекти за тяхното решаване. Един такъв проблем е изследването на ненаблюдаваната (сива) икономика. Тя формира значителна част от брутният вътрешен продукт (БВП) на много страни. Средната ѝ стойност за най-големите страни в света е 30.9% (Medina, Schneider, & Shedding, 2021) от официалния БВП, в развиващите се страни достига 41.0%, а в развитите страни се колебае на ниво от 18.0% (Schneider & Buehn 2018).

Засиленият интерес към изучаването на ненаблюдаваната икономика, наред с други неща, е свързан и с увеличаването на броя на свободните професии като част от самостоятелно заетото население. В контекста на разпространението на дигиталните технологии техният брой непрекъснато нараства. Предполага се, че след 10 години хората на свободна практика ще съставляват по-голямата част от работната сила.

В изследването си „Самонаемането в България“ Луканова (2010) пише, че над половината от самонаетите лица в България работят в сивия сектор на икономиката. От организацията на неформалните работници през 2014 г. твърдят, че едва около 8 процента от самонаетите в България работят на трудов договор и плащат данъци и осигуровки (в. „Дума“, 2014, брой 160).

Според Резник и Коробкова (2021) основните причини за ненаблюдаваната икономика са високите данъци и осигуровки, налагането на значителни разходи по отношение на предприятията за минималната работна заплата, наличието на корупционен компонент в регулирането на пазара, високите разходи за стартиране и регистриране на бизнес, бюрократизацията на служебните дейности и др.

В България облагането на доходите на самонаетите е добре уредено с текстовете в Закона за доходите на физическите лица (ЗДФЛ). Процедурата по подаване на данъчна декларация е единна за всички данъчно задължени лица и е съобразена с общностното право.

Самонаетите физически лица по ЗДФЛ (вкл. и едноличните търговци) кореспондират с групата на самоосигуряващите се по Кодекса за социално осигуряване (КСО), чл. 4, ал. 3 (за инвалидност поради общо заболяване, за старост и смърт). По-конкретно това са лицата, управляващи дружества, и физическите лица – членове на непersonифицирани дружества; упражняващите свободна професия и/или занаятчийска дейност; регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители; лицата, които полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно на или над една минимална работна заплата (след намаляването му с нормативно признатите разходи, ако не са осигурени на друго основание през съответния месец); полагачи труд без трудово правоотношение, които са осигурени на друго основание през съответния месец, независимо от размера на полученото възнаграждение; лица с трудова дейност като еднолични търговци, както и собственици или съдружници в търговски дружества.

2.4. Бърнаут при свободните професии – реална възможност

Дистанционната работа става все по-популярна, защото дава възможност на всеки да се развива. Майка в отпуск по майчинство, студент, който съчетава работа с обучение, или професионалист, който е уморен от типични задачи и стабилна заплата, могат да достигнат висоти на свободна практика.

Вероятно най-важното предимство на фрилансинга е наличието на свободен работен график. Специалистът на свободна практика получава задачата и сроковете за нейното изпълнение (а понякога и сам определя сроковете), но сам решава колко часа да работи.

Всеобщото схващане, че фрилансърът има много свободно време, е погрешно. Всъщност специалистите на свободна практика работят толкова дълго, колкото и офис служителите, а понякога дори повече.

Въпреки че нямат задължително работно време, характерно за работните места на трудов договор, повечето специалисти на свободна практика работят много повече часове. Работниците, назначени на трудов договор, получават възнаграждение в края на месеца, независимо от положените часове действителен труд; фрилансърите могат да начислят на своите клиенти само за реално свършена работа. Това води до непрестанното изискване за продуктивност, пораждащо високи нива на стрес (Snell, 2020).

Проучване на EFIP (Leighton, 2013) сочи, че 20% от фрилансърите работят повече от 46 часа седмично, 30% работят между 36 и 45 часа седмично, 27% работят между 26 и 35 часа, 23% работят по-малко от 25 часа. Сред тях някои имат по няколко работни места, а други нямат достатъчно клиенти.

Финансовият натиск, нередовното работно време и невъзможността за изключване от работата могат да имат реално въздействие, когато не се управляват правилно. В интервю за „The Guardian“ Cary Cooper, професор по организационна психология и здраве в MBS Manchester University, казва, че за самостоятелно наетите лица това е истински проблем и може да доведе до обичайните психични разстройства – стрес, депресия и тревожност (Haurant, 2016).

Намирането на клиенти и задържането им е основното предизвикателство, с което се сблъскват фрилансърите.

Осигуряването на редовен поток от работа отнема време, а когато е факт – няма гаранция, че ще продължи. Необходимо е да се поддържа ежедневна работна рутина, да се работи по няколко проекта едновременно и постоянно да се търсят нови такива, за да се осигури и поддържа постоянен поток от работа. Според проучване на Оксфордския интернет институт (цитирано от С. Кузмов във в. „Капитал“, 2021, бр. 34) през 2021 г. в световен мащаб е имало между 140 и 160 млн. фрилансъри, но едва между 10 и 30% от тях са извършили работа, за която са получили заплащане, а едва 3% имат приход от поне 1000 долара.

Пиковите и спадовете в работното натоварване при фрилансинга не зависят от вида на дейността – писател, дизайнер или програмист, и винаги ще са съпътстващ фактор на този вид трудова заетост.

Нереалистичните очаквания също могат да бъдат причина за прегаряне. Разочарованията и трудностите, особено при започване на дейността, могат да причинят значителен стрес. Фрилансърите трябва самостоятелно да се справят с договори, правни казуси, счетоводство, маркетинг и други бизнес функции, за които не са подготвени. Използването на професионалисти за въпросните услуги може се окаже значителен разход.

Негативните последици за психичното здраве могат да произтичат от редица разочарования, изпитвани от работещите на свободна практика, включително липсата на редовно работно време, сигурност на работата и проблеми с управлението на времето, когато работа не се предоставя, както е договорено (Todorov, 2022).

Фрилансърите работят от къщи и самотата се посочва като проблем, изпитван от много хора. За някои от тях работата е свързана с дадена организация, но пак съобщават за усещане за изолация, тъй като често не са интегрирани на работното място. Въпреки че се срещат с хора и общуват с колеги по даден проект, те не са част от културата на компанията. Липсва инвестиране в по-дългосрочна връзка, каквато се получава при служителите на постоянна работа. Липсата на постоянен работен екип премахва психологическия буфер срещу дистреса (Recruiting Times, 2017)².

Работата на свободна практика позволява настройване на собствения график, така че да е възможно вземането на почивен ден, но той няма да бъде платен, защото

² <https://recruitingtimes.org/opinions/18133/freelancers-feeling-stressed-right-now-heres/>

при този вид заетост няма платен отпуск, както и не съществува пет дневна работна седмица с два последователни почивни дни.

3. Стрес и дистрес. Теории и дефиниции

Терминът „стрес“ (от английски stress – „натиск, напрежение“) е заимстван от инженерните науки, където тази дума се използва за обозначаване на външна сила, приложена към физически обект и причиняваща деформации, т. е. временна или постоянна промяна в структурата на обекта. Във физиологията, психологията и медицината този термин се използва за означаване на широк спектър от човешки състояния, които възникват в отговор на различни екстремни въздействия. Първоначално концепцията за стрес възниква във физиологията за обозначаване на неспецифична реакция на тялото („общ адаптационен синдром“) в отговор на всяко неблагоприятно въздействие (Selye, 1950). По-късно започва да се използва за описание на състоянията на индивида в екстремни условия на физиологично, биохимично, психологическо и поведенческо ниво.

Различни аспекти на стреса са обект на изследване в областта на психологията, физиологията, медицината, социологията и други науки. Голямо внимание е отделено на съдържанието на това понятие, като в по-нататъшното изложение ще бъдат дадени най-често използваните негови тълкувания. Отбелязваме само, че и до днес в литературата невинаги ясно се разграничават понятията „стрес“, „дистрес“, „напрежение“, „емоционален стрес“ и т.н., което още повече затруднява изучаването на този и без това доста сложен проблем.

Адаптационната реакция на индивида зависи от неговия предишен житейски опит в справянето на подобен вид предизвикателства, както и от конституционалните му особености (темперамент, динамичен стереотип и пр.)

Високите, патогенни нива на стрес Селие обобщава в понятието „дистрес“.

4. Синдром на професионално прегаряне – бърнаут

Успехът на метафората за прегарянето отразява произхода на концепцията в общия дискурс. Хората са използвали този термин, за да опишат преживяването още преди научната психология да го идентифицира като феномен, заслужаващ изучаване.

Като метафора за загуба на енергия прегарянето се свързва с потушаването на огън или гасенето на свещ. Огънят може да гори ярко само при наличието на достатъчно ресурси, които да го поддържат. Така служителите, подложени на продължителен стрес, губят способността си да осигурят интензивния принос, поддържащ „горенето“. От тяхна и тази на околните гледна точка те постигат по-малко. В обобщение – метафората описва изчерпването на капацитета на служителите да поддържат интензивно участие, което има значително въздействие върху работата им.

Бърнаутът се споменава за първи път като психологически феномен, възникнал в помагащите професии (професиите, които по своето предназначение предполагат дейности за оказване на помощ на хора с различни проблеми и потребности), от

Bradley (1969), който предлага нова организационна структура, за да се противодейства на „прегарянето на персонала“ сред пробационните служители. Въпреки това за баща на бърнаут синдрома се смята американският психиатър Фройденбергер. Във фундаменталната си публикация от 1974 г., озаглавена „Прегаряне на персонала“ (Staff burn-out), той описва синдрома много подробно, като по този начин поставя началото на неговото налагане.

Концепцията е доразвита от академичния изследовател и социален психолог Кристина Маслах и нейните колеги и показва, че бърнаут се проявява като социален проблем, а не като научна конструкция.

Изследователите са категорични, че бърнаут не е нов феномен, но по-сериозното научно внимание към него и признаването му за психологически феномен от страна на учените се дължи на бързото му разпространение в резултат на обществените промени през 70-те години на ХХ век. Първоначално се разглежда само във връзка със представителите на някои професии, които работят с хора, например здравни работници, преподаватели и служители на правоприлагащите органи. Преди това явление-то бърнаут е описвано с понятията „стрес“, „депресия“, „отчуждение“, „изчерпване“, „обща тревожност“, „неврастения“ (Ценова, 1993).

През осемдесетте години концепцията за професионално прегаряне и терминът „бърнаут“ изместват термина „стрес“ в специализираната научна литература, особено в англоезичните страни.

В научната литература термините като „професионално прегаряне“, „емоционално прегаряне“ и „психическо прегаряне“ се използват еквивалентно. Чрез термина „професионално прегаряне“ изследователите подчертават, че този синдром се проявява в професионалната сфера и се свързва с отношението на човека към работата.

В българската научна литература се употребяват равностойно понятията „прегаряне“, „бърнаут“, „професионално изчерпване“, „изпепеляване“, както и въведеното от Динков (2016) „синдром на професионалното изчерпване“ (СПИ).

Първоначално изследванията на това явление имат главно описателен и епизодичен характер. Приемането на социалния произход на бърнаута е от съществено значение за разбирането на историческото развитие на концепцията за него.

Може да се каже, че се обособяват две направления, свързани с проучването на бърнаута: (1) практически дейности, свързани с лечение на прегарянето, което води до появата на истинска „бърнаут индустрия“, предлагаща семинари, програми за обучение, организационни консултации и т.н.; и (2) академични изследвания, водещи до хиляди научни публикации (1 450 000 според Google Scholar и над 18 000 според PsychInfo към февруари 2023 г.).

В България научният интерес към този актуален научен и практически проблем също е значим. Сред многобройната група учени, изучаващи стреса и професионалното прегаряне, има психолози, психиатри, социални и организационни работници, специалисти по мениджмънт. Сред тях са Б. Ценова, В. Русинова, Д. Стоянов, Е. Дичева, Е. Христова, З. Савова, С. Илиева, К. Мирчева, К. Тагарева, М. Динков, Н. Ста-

менкова, М. Паунов, М. Проданов, Н. Витанова, Н. Николов, П. Вълков, Ю. Янакиев и много други.

5. Бърнаут синдромът като диагноза

Официалната диагноза изисква съответното психологическо състояние да бъде разпознато и посочено в наръчника „Международна класификация на болестите“ (ICD) на Световната здравна организация или в неговия американски еквивалент – „Диагностичен и статистически наръчник за психични разстройства“ на САЩ (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – DSM). Прегарянето е включено за първи път през 2015 г. в десетото издание на МКБ (МКБ-10), което дефинира прегарянето накратко като „състояние на жизнено изтощение“. Дефиницията е разширена през 2018 г. в единадесетото издание (МКБ-11), където прегарянето се описва като синдром в резултат на хроничен стрес на работното място, който не се управлява успешно. Изброяват се три описателни „измерения“ или симптома:

- Чувство на енергийно изчерпване или изтощение;
- Повишено психическо дистанциране от работата или проява на негативизъм или цинизъм, свързани с работата;
- Усещане за неефективност и липса на постижения.

Важно е, че както в МКБ-10, така и в МКБ-11 прегарянето се позиционира като професионален феномен, а не като медицинско състояние. Ако се позовем на МКБ-11, прегарянето само по себе си не е заболяване. В допълнение – бърнаут никога не е бил включван в DSM.

По този начин състоянието не се разглежда като формално психиатрично разстройство – позиция, която е в съответствие с възгледите на страдащите, които виждат прегарянето като „нормална“, а не като патологична реакция към работните стресори. Възприеманата нормалност на прегарянето (това, че позволява на хората да говорят за преживяванията си доста спокойно) в сравнение с други психологически състояния е поразителен феномен.

Въпреки неклиничния си статус в МКБ-11 и отсъствието му от DSM, синдромът на прегаряне се приема като професионална болест в много страни – Дания, Естония, Франция, Унгария, Латвия, Нидерландия, Португалия, Словакия и Швеция. Понастоящем той се нарежда сред най-често диагностицираните психологически състояния в тези региони и в поне пет от тези страни страдащите могат да получат платен отпуск по болест и застрахователни обезщетения.

Този формализиран статус е в контраст със страни като Съединените щати, Обединеното кралство и Австралия, където прегарянето все още не е признато като официална диагноза. Както е позиционирано в МКБ-11, прегарянето се разглежда като свързано с формализирана работна среда и като цяло отразяващо несъответствие между работното натоварване и наличните ресурси.

5.1. Бърнаут синдромът и неговите симптоми

За да се постави прегарянето в по-широк обществен и културен контекст, трябва да се разшири обхватът, като се включи и професионалният стрес. Професионалният стрес е по-общ термин, който се отнася до всяко натоварено с афект негативно преживяване, причинено от дисбаланс между изискванията на работата и способността за реакция на работника.

Когато изискванията на работната среда са твърде високи, има вероятност в работника да се проявят реакции на стрес. Прегарянето се счита за специален вид продължителен професионален стрес, който е резултат по-специално от изискванията за работното място, произтичащ от работата с хора и взаимоотношенията между тях.

Традиционно изследванията на професионалния стрес се провеждат предимно за работещите в индустриални условия, като по този начин се пренебрегват „човешките“ услуги, докато за изследвания, свързани с прегарянето, е вярно обратното.

Прегарянето е специфичен отговор на продължително излагане на стресови фактори, свързани с работата, и поради тази причина често се изучава при изследване на стреса. Прегарянето обаче се разграничава концептуално от напрежението, провокирано от професионален стрес, въз основа на неговата специфична психологическа конструкция, причината за неговото възникване, както и последствията, свързани с работата (Pines & Keinan, 2005).

Maslach и Schaufeli (1993) също потвърждават тезата, че професионалното напрежение и прегарянето са различни последици от стреса, свързан с работата.

Професионалното напрежение е общ термин, който се отнася до временна адаптация на работното място, придружена от психически и физически симптоми. Прегарянето се счита за хронично, неправилно функциониране по време на адаптация и последен етап на срив в резултат на продължителен професионален стрес.

Стресът е началната фаза на бърнаут. Следователно прегарянето не се развива без стрес, но е възможно стресът да се трупа, без да се стигне до прегаряне.

Стресът не е разстройство сам по себе си, докато прегарянето е.

С изключение на депресията стресът е много подобен на прегарянето. Трудно е да се разбере къде спира „нормалният“ стрес и къде започва прегарянето.

Интензитетът на стреса не е еднакъв за всички индивиди, т.е. някои се стресират силно, тъй като реагират прекалено на стресови фактори, докато други имат способността да се справят със стресовите фактори.

Друго съществено разграничение между конструктите стрес и прегаряне е, че прегарянето се изучава като процес, а не като състояние и включва развитието на дисфункционални нагласи и поведение към получателите на услугите, работата и организацията (Shirom, 1989; Grunfeld et al. 2000; Grunfeld, Whelan, Zitzelsberger, 2000).

Бърнаут в резултат на професионален стрес възниква, когато адаптивният капацитет (ресурси) на човек за преодоляване на стресова ситуация е изчерпан.

6. Устойчивост на стрес – резилиънс

Анализът в научната литература на състоянието на лица, преживели психологически травми, показва, че както непосредствените, така и дългосрочните последствия от тяхното въздействие са различни за различните индивиди.

Сред лицата, подложени на психотравматични въздействия, се открояват хора, устойчиви на тези въздействия, но все още природата на устойчивостта към психологически стресори все още не е напълно разбрана. Най-общо казано, за най-приемлива гледна точка може да се счита, че устойчивостта на екстремни ситуации предполага или ниско ниво на реакция, или високо ниво на възстановяване на биопсихологичните ресурси (Fletcher and Sarkar, 2013; Robertson et al., 2015).

Идеята за резилиънс (от англ. resilience – устойчивост) като устойчивост на стрес възниква през 70-те години на миналия век, когато изследователите започват да изучават деца с нормално развитие, но с проблеми при възпитанието им (Masten, 2001).

Концепциите за устойчивост на стрес имат два общи елемента – беда и положителна адаптация (Fletcher and Sarkar, 2013), които трябва да бъдат включени в изследванията на устойчивостта при човешки и животински модели. Всъщност повечето настоящи изследвания на психологическата устойчивост включват четири аспекта: (а) изходна линия или времето преди бедата; (б) самата беда; (в) устойчиви резултати след бедствието и (г) предиктори за устойчиви резултати (Bonanno et al., 2015).

От голямо значение по въпросите на толерантността към стреса е изследването на способността на човек да преодолява препятствия (поведение за справяне). Тази способност се разглежда като стабилизиращ фактор, който може да помогне на човек да създаде психосоциална адаптация по време на стресови ситуации. Редица изследователи на структурните компоненти на устойчивостта посочват наличието на положителни или отрицателни стратегии за справяне с различни стресори – т. нар. копинг стратегии.

Терминът „coping“ е произведен от английската дума „cope“ – справям се, преодолявам, сражавам се, боря се. Понятието „копинг“ се развива през 60-те години на XIX век въз основата на теориите за стреса (Митева, 2010).

Резултатите от съвременните изследвания показват, че реакциите на индивида към екстремни фактори се определят не само от естеството на външната стимулация, но и от съвкупността от собствените му психо-физиологични и социално-психологически характеристики.

В зависимост от конкретния стресиращ процес устойчивостта може да се разбира като способност: (1) да се поддържат естествените функции и да се избягват неблагоприятията и (2) индивидът да се справя положително със стреса и да извлича някаква полза от него. Невробиологичните изследвания показват, че устойчивостта се медиира както от отсъствието на определени ключови молекули, които се срещат при податливи животни и намаляват способността им за справяне, така и от наличието на различни адаптационни механизми, наблюдавани при устойчивите индивиди, които насърчават нормалното поведение (Krishnan et al., 2007; Friedman et al., 2016). Пър-

вият и вторият се считат съответно за механизми на пасивна и активна устойчивост (Russo et al., 2012).

6.1. Поведенчески характеристики на устойчивостта

Идентифицирани са редица психо-социални фактори, които допринасят за устойчивостта. Факторите включват активно справяне (Snow-Turek et al., 1996; Hanton et al., 2013), оптимизъм (Warner et al., 2012), когнитивна преоценка (Maren, 2008; Farchi & Gidron, 2010), просоциално поведение (Staub & Vollhardt, 2008), социална подкрепа и други (Cai et al., 2017).

Няколко групи чуждестранни изследователи независимо едни от други идентифицират редица психо-социални фактори, които допринасят за формирането на резистентност към стрес. Сред тях най-значимите са: активен копинг (Snow-Turek et al., 1996; Hanton et al., 2013), когнитивна преоценка (Maren, 2008; Farchi and Gidron, 2010; Troy et al., 2010), просоциално поведение (Staub and Vollhardt, 2008), социална подкрепа и други (Ozbay et al., 2008; Cai et al., 2017).

Съществуват и проучвания, които твърдят, че няма връзка между устойчивостта и социалната подкрепа, факторите, свързани с начина на живот, или факторите, свързани с работата (Corina and Adriana, 2013; Black et al., 2017), въпреки че общопризнато е, че устойчивостта е буфер срещу различни видове стрес.

6.2. Динамична рамка на устойчивостта

Напоследък голямо внимание се обръща на концепцията за „динамична биопсихологична хомеостаза“, в която устойчивостта на стрес се разглежда като състояние на динамично равновесие, при което физическите, психологическите и духовните компоненти, както и различни неблагоприятни или защитни фактори са във фаза на динамичен баланс. В този контекст освен от индивидуалните черти на личността (невротизъм, хипертимия, екстровеерност, чувство за хумор) устойчивостта на стрес се влияе и от някои други фактори – социална подкрепа, спомени за проблеми в детството и др. Сложна комбинация от горните фактори определя колко бързо хората се възстановяват от стресовите събития в ежедневието (Bonanno, 2004; Bonanno & Mancini, 2008). Индивидуалните характеристики се проявяват във факта, че някои хора са в състояние да устоят на стресови събития, без да губят самоконтрол, докато други се нуждаят от известно време, за да възстановят първоначалното си състояние. Нестабилните (податливи на стрес) хора изпитват постоянен дискомфорт от излагане на дори относително леки стресови събития.

ВТОРА ГЛАВА

ДИЗАЙН НА ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

1. Обект и предмет на емпиричното изследване

Обект на емпиричното изследване: фрийдансърс с различна област на професионална изява.

Предмет на емпиричното изследване: Специфики на бърнаут синдрома при лица, работещи на свободна практика.

Наблюдаваните специфики са свързани с:

- Демографски характеристики;
- Професионални характеристики;
- Характеристики във връзка с трудовата дейност на респондентите;
- Емоционално прегаряне, дехуманизация и усещане за неуспешност и не-удовлетвореност от работата (редукция на личните постижения).

2. Цел и задачи на емпиричното изследване

Цел на настоящото изследване е да се анализира емпирично корелацията между факторите на работната среда при фрийдансърите и проявата на бърнаут синдром и как тази взаимовръзка се отразява на повишаването на психо-социалните рискове от професионално прегаряне.

Поради претоварване при изпълнение на дейността си лицата, работещи на свободна практика, могат да натрупат негативни ефекти от преживени функционални състояния, което е придружено от повишено ниво на професионален дистрес и в резултат води до развитие на бърнаут синдром.

По-конкретно изследването има за цел да отговори на следните въпроси:

1. Какво е нивото на проявление на синдрома в трите му измерения в целевата група?
2. Оказват ли влияние социо-демографските фактори върху бърнаут и какво е то?
3. Влияят ли факторите на работната/организационната среда върху синдрома?
4. Какви са причините за избор на фрийдансинга като начин на професионална изява?
5. Получават ли фрийдансърите в България социална подкрепа?
6. По какъв начин работи българският фрийдансър (онлайн, офис, работа вкъщи)?

3. Хипотези на емпиричното изследване

Бяха формулирани следните хипотези:

ХИПОТЕЗА 1. Предполага се, че нивото на бърнаут при фрилансърите предвид естеството на работата им е високо.

ХИПОТЕЗА 2. Предполага се, че ще се установят статистически значими разлики в нивото на изследваните конструкции в зависимост от социо-демографските фактори. Това дава основание да бъдат формулирани и следните подхипотези:

ПОДХИПОТЕЗА 2.1. Допуска се, че демографският фактор пол оказва влияние върху бърнаут синдрома и по-точно, че жените са по-предразположени към прегаряне и имат по-високи нива на емоционално изтощение.

ПОДХИПОТЕЗА 2.2. Допуска се, че влиянието на възрастта върху трите проявления на бърнаут е положително свързано със синдрома, т.е. с увеличаването на възрастта се увеличава нивото на прегаряне.

ПОДХИПОТЕЗА 2.3. Семейното положение оказва влияние върху степента на прегаряне.

ПОДХИПОТЕЗА 2.4. Видът на професионалното занимание оказва статистически значимо влияние върху бърнаут.

ПОДХИПОТЕЗА 2.5. Допуска се, че видът професионална заетост оказва значимо влияние върху професионалното прегаряне, и по-точно - че респондентите, които се занимават с фрилансинг като допълнителна дейност, са по-натоварени. Допълнителните работни часове, ангажирани с фрилансинга като допълнителна дейност, се явяват рисков фактор и предпоставка за проявление на синдрома.

ХИПОТЕЗА 3. Предполага се, че ще се установи статистически значимо влияние на факторите на работната среда и нивото на прегаряне.

ПОДХИПОТЕЗА 3.1. Предполага се, че има обратна връзка между лошата комуникация и синдрома на прегаряне.

ПОДХИПОТЕЗА 3.2. Предполага се, че има обратна връзка между крайните срокове и синдрома на прегаряне, т.е. колкото по-кратки са крайните срокове, толкова по-голям е стресът.

ПОДХИПОТЕЗА 3.3. Предполага се, че високата конкуренция е свързана с високи нива на прегаряне.

По отношение на фактора възнаграждение, изследването се интересува от неговата сигурност. В тази връзка е формулирана следната подхипотеза, а именно:

ПОДХИПОТЕЗА 3.4. Предполага се, че има пряка връзка между възнаграждението и нивото на професионално прегаряне. Колкото по-несигурен е месечният доход, толкова по-високо е нивото на прегаряне.

ПОДХИПОТЕЗА 3.5. Предполага се, че има пряка връзка между изискването за креативност и нивото на професионално прегаряне.

4. Организация и методи на изследване

В съответствие с поставените задачи теоретичното изследване се проведе на два етапа:

1. Анализ на литературата по темата на изследването.
2. Постановка на проблема, формулиране на хипотези, цели на изследването, избор на обекти за изследване.

Емпиричното изследване е проведено през периода 2020 – 2022 г. и включва четири фази:

1. Провеждане на тестване

Проведена е тестова диагностика на фрилансъри чрез използване на следните инструменти:

- Въпросник за самооценка на бърнаут (МВІ), разработен от Maslach & Jackson (1986) (Приложение 1).
- Авторски въпросник по примера на въпросника за проучване на демографските фактори, факторите на професионалната, семейната и социалната среда върху проявата на бърнаут синдром при педагогическите специалисти (Янакиев, 2019) (Приложение 2).

Психо-семантична структура на айтемите във въпросника е организирана около няколко смислови ядра: намиране на проекти, стресори, свързани с възнаграждението, стресори в организацията на работа, стресори в работата с клиентите, личностни качества и социална подкрепа, причини за избор на фрилансинга като професионална заетост.

2. Математико-статистическа обработка на данните

Обработката на резултатите и статистическият анализ на данните са извършени с IBM SPSS Statistics 19.0. и AMOS 26. Направени са дескриптивна статистика, дисперсионен анализ, t-тест, корелационен анализ и структурен анализ – моделиране на структурно уравнение. Изведени са психометрични характеристики на въпросниците (вкл. Алфа на Кронбах и коефициент на Пирсън). За изработване на графиките е използван софтуерен пакет Microsoft Office Excel 2010.

3. Обсъждане и интерпретация на резултатите

Този етап представлява най-съществената стъпка и включва проверка на формулираните хипотези, количествен и качествен анализ на получените резултати и на тази база – извеждане на някои по-значими обобщения и изводи от проведеното изследване.

4. Предлагане на подход за превенция и терапия на бърнаут синдрома

Представени са подходи и модели в консултативната и терапевтичната работа. Обърнато е внимание на „майндфулнес“ като практика и връзката му с концепциите на трансакционния анализ.

5. Респонденти

Изследваните лица бяха подбрани на случаен принцип в профилирана онлайн платформа чрез попълване на google doc форма. Анкетата беше попълнена от 1231 души на възраст между 20 и 56 години, от които 48 отпаднаха от анализа поради непълни анкетни форми. Броят на изследваните лица обхваща представителна извадка от 1183 фрилансъри. В Таблица 10 е представена социо-демографска характеристика на респондентите.

Таблица 10. Социо-демографски характеристики на изследваните лица

Социо-демографска характеристика		Бр.	%
Възрастова група	До 20 г.	22	1.9
	21 – 30 г.	446	37.7
	31 – 40 г.	380	32.1
	41 – 50 г.	244	20.6
	Над 50 г.	91	7.7
	Общо:	1183	100
Професия/ занимание	IT сектор	122	10.3
	Графичен, моден, уеб дизайн	64	5.4
	Административна дейност	73	6.2
	Финанси и счетоводство	125	10.6
	Маркетинг и реклама	112	9.5
	Образование	122	10.3
	Човешки ресурси (HR)	43	3.6
	Медицина	133	11.2
	Инженерна и строителна дейност	57	4.8
	Право	48	4.1
	Търговия	58	4.9
	Журналистически и преводачески услуги	66	5.6
	Изкуство	53	4.5
	Консултантски услуги	53	4.5
Фризьорство и козметика	54	4.6	
Пол	Мъж	594	50.2
	Жена	589	49.7
Местожителство	София	665	56.2
	Пловдив	100	8.4
	Варна	72	6.1
	Бургас	34	2.9
	По-малки градове в България	256	21.6
	Чужбина	51	4.3
Семейно положение	Съжителство на семейни начала	504	42.6
	Необвързан/а	137	11.6
	Семеен/йна	101	8.5
	Разведен/а	441	37.3
ОБЩО:		1183	100

ТРЕТА ГЛАВА АНАЛИЗ И ДИСКУСИЯ

1. Анализ на социо-демографския профил на респондентите. Дескриптивна статистика

1.1. Пол

Изследваната в това дисертационно проучване съвкупност съдържа приблизително равен брой респонденти по отношение на социо-демографския фактор пол – 49.79% жени и 51.21% мъже.

1.2. Възраст

Възрастовият диапазон на участниците в изследването е между 20 и 56 години. Средната възраст на участниците в изследването е 35 години.

1.3. Месторабота

Факторът „месторабота“ бе посочен само за обща, допълнителна информация, свързана с естеството на извадката. Този фактор не е включен в анализа поради нерелевантност. Една от основните характеристики на свободната практика е, че фактически няма работно място – фрилансърите работят отвсякъде.

1.4. Семейно положение

Близо половината от изследваните лица (42.6%) имат фактическо съжителство (живеят на семейни начала) със своя партньор. 11.58% от респондентите са отбелязали, че са необвързани, 8.54% са отговорили, че са семейни, и 37.28% са отбелязали „разведен/а“.

Липсваха отговори „вдовец/ица“, поради което този статус бе изключен от представянето.

1.5. Област на професионално занимание

Най-голям процент от лицата (11.24%) са посочили, че работят в областта на медицината. Следващата категория, в която попадат немалка част от респондентите, е финанси и счетоводство (10.57%), следвани от ИТ специалисти и преподаватели (по 10.31%). Работещите в областта на маркетинга и рекламата са 9.47%, с превод и писане на текстове се занимават 5.58%, заетите с дизайн (моден и уеб) са 5.41% от анкетираните. В останалите обособени групи попадат под 5% от анкетираните.

1.6. Трудова заетост

Разпределението на респондентите в зависимост от това дали работата на свободна практика е тяхна основна или допълнителна дейност е относително равно. Малко повече от половината анкетираните (53%) работят на пълен работен ден като фрилансъри, а 47% използват тази възможност за допълнителен доход.

2. Анализ на резултатите от въпросника за самооценка на бърнаут на Маслах и Джаксън (МВІ)

Тази точка има за цел да представи структурата на скалата за самооценка и **(2.1.) психометричните характеристики на въпросника**. На първо място е установена **(2.1.1.) надеждност според коефициента Алфа на Кронбах**.

По отношение на вътрешната консистентност в настоящето изследване Алфа на Кронбах за целия въпросник е равна на 0.70, което показва отлична надеждност на скалата. Относно субскалите, изчислените коефициенти на вътрешна съгласуваност са както следва: ЕИ: $\alpha = 0.78$, ДП: $\alpha = 0.70$, РЛП: $\alpha = 0.77$.

В тази точка са поместени и **(2.1.2.) описателните статистики**, като анализът на резултатите представя честотни разпределения на суровите балове, хистограми и базови статистически показатели за цялата скала и всяка субскала, както и **(2.3.1.) статистики на айтемите** – средните и стандартните отклонения на всеки айтем.

3. Диагностика на професионалното прегаряне

Настоящият параграф се фокусира върху измерване и анализ на нивото на професионално прегаряне. За определяне на наличието на взаимовръзка между всяка от субскалите на въпросника за самооценка на бърнаут синдрома бе направен корелационен анализ с помощта на корелационния коефициент на Пирсън, който показва, че не са нарушени предпоставките за нормалност, линейност и хомогенност. Направен е анализ на влиянието на социо-демографските фактори върху нивата на изследваните конструктори чрез еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен анализ и t-тест **(3.1.)**. Последователно са разгледани независимите фактори: **пол (3.1.1.), възраст (3.1.2.), месторабота (3.1.3.), семейно положение (3.1.4.), професионално направление (3.1.5.), тип трудова заетост (3.1.6.)**.

Влиянието на факторите на работната среда е разгледано в **(3.2.)**. Проведен е еднофакторен дисперсионен анализ, представена е централната тенденция на факторите на работната среда, или т. нар. средни стойности на разпределението, представени чрез индексите мода, медиана и средноаритметичната стойност.

За определяне на влиянието на факторите по отношение на професионалното прегаряне е направен статистически анализ с помощта на корелационния коефициент на Пирсън **(3.2.1.)**. Този анализ позволява да оценим двумерните връзки при взаимовръзките между изследваните конструктори. Резултатите от двата анализа са показани в Таблица 47.

За оценка на въздействието е тестван по-сложен модел – потвърждаващ факторен анализ и моделиране на структурно уравнение, включващ едновременно измеренията на прегарянето и променливите, свързани с работната среда. Чрез тези анализи са проверени метричните аспекти на въпросника по отношение на съдържание, конструктивна валидност и надеждност (Muñiz, 2010, Lee & Cagle, 2017). Данните показваха, че индексите за годност на модела са приемливи и използвания модел е адекватен (Таблица 48 и Фигура 49).

Таблица 47. Корелационен анализ

Корелация между	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Емоционално изтощение	1	.495**	-.151*	-.295*	.009	-.034	-.079	.181*	.031	.051	.014	.032
2. Делерсонализация	1	1	.076	-.084	-.044	-.011	-.178**	-.025	-.028	-.066	-.065	.035
3. Несигурният ежемесечен доход	1	1	1	-.288*	.178**	.073	.201**	.289**	-.070	-.175**	.112	-.180**
4. Кратките срокове за изпълнение	1	1	1	1	-.007	.113*	.062	-.124*	-.002	.091	.046	-.024
5. Изискването за креативност/оригиналност и иновативност	1	1	1	1	1	-.002	-.080	.037	-.007	.049	.280**	-.075
6. Офериране на по-ниски (атрактивни) цени	1	1	1	1	1	1	.197**	.044	.062	-.057	.031	-.124*
7. Лошата комуникация с клиенти	1	1	1	1	1	1	1	.045	-.025	-.033	-.015	-.105
8. Голямата конкуренция	1	1	1	1	1	1	1	1	-.076	-.123*	.012	-.131*
9. Липсата на възможност за ваканция	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.261**	.071	-.127*
10. Недостатъчно време за семейството и себе си	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.118*	-.113*
11. Липсата на работно време и работно място	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-.005
12. Друго	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mean (\bar{x})	19.40	18.01	1.49	1.70	1.91	1.78	1.84	1.76	1.78	1.64	1.87	1.95
Std. Deviation	4.213	4.365	.501	.457	.290	.413	.371	.426	.417	.479	.339	.224

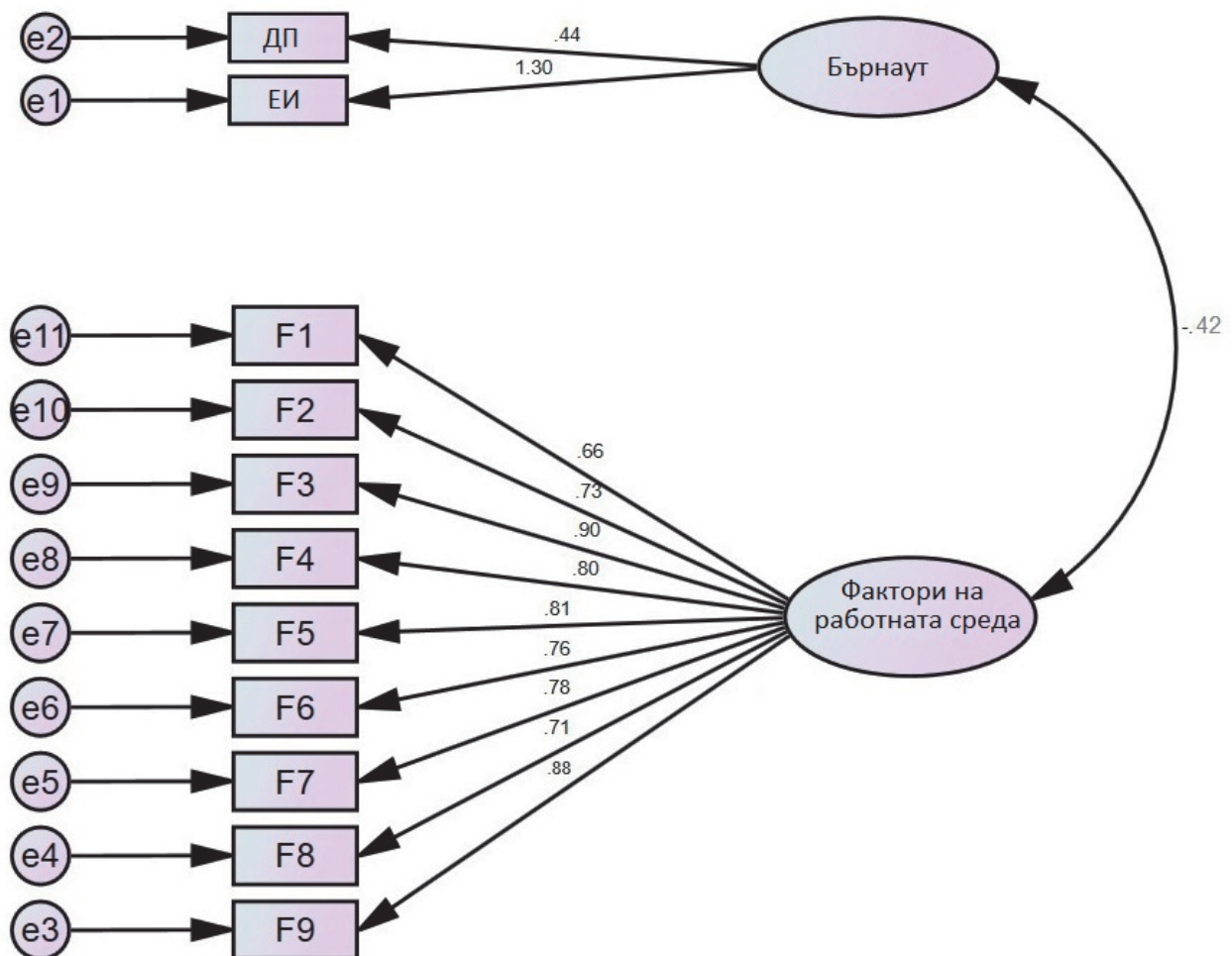
Забележка: Данните са анализирани с корелационния коефициент на Пирсън (Pearson linear correlation coefficient); корелацията е със статистическа значимост: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Таблица 48. Индекси на съответствие за получения модел.

Мярка	Добро съответствие	Приемливо съответствие	Получени стойности
χ^2			476.1
df			43
P			0.000
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.08$	0.082
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.942
CFI	$0.97 < CFI < 1.00$	$0.95 < CFI < 0.97$	0.947
GFI	$0.95 < GFI < 1.00$	$0.90 < GFI < 0.95$	0.929
AGFI	$0.90 < AGFI < 1.00$	$0.85 < AGFI < 0.90$	0.891

RMSEA – средна квадратична грешка на приближението; *NFI* – нормален индекс на годност; *CFI* – сравнителен индекс на годност; *GFI* – индекс на съответствие; and *AGFi* – коригиран индекс на съответствие (Schermeileh-Engel et al., 2003).

Фигура 49. Модел на структурното уравнение



В параграф 3.3. Личностни фактори е разгледано поемането на ангажименти за работа върху повече от един проект, което често води до преумора. Поемането на ангажименти е свързано с индивидуална преценка на фактическата обстановка и вземане на персонално решение. Направена е описателна статистика, свързана с количеството работа. Поемането на голям брой проекти е отчетено при 46.71% от анкетираните, 26.02% от тях залагат на качествено изпълнение и балансират количеството работа, а за 27.27% това е изтощително и рядко превишават възможностите си.

Подкрепата, свързана с начина на работа, е разгледана в (3.4.). По-голямата част от участниците в проучването споделят, че получават разбиране от близки и приятели по отношение на работата си. Не ги ангажират със странични задачи само защото работят от къщи.

Причините за избор на фрилансинга като начин на трудово представяне са разгледани в (3.5.). За 22.8% от анкетираните причината е голямата самостоятелност. Възможност за прилагане на креативност посочват 18.1%, а 15.91% отбелязват и повече свободно време. Допълнителен доход са посочили като причина 15.0%, а за 11.18% това е финансовата независимост. Възможност за неограничено професионално развитие отбелязват като предимство 14.41% от участниците.

4. Дискусия, изводи и обобщения

В проучването, посветено на професионалното прегаряне при свободните професии, взеха участие общо 1183 души, от които 49.79% са жени.

Резултатите от дисертационното проучване показаха, че високи нива по скалата „Емоционално изтощение“ отбелязват 21.3% (N = 252) от жените и 19.61% (N = 232) от мъжете. Разликата в процентите е незначителна – 1.69% (N = 20). Дескриптивната статистика и последвалият анализ с t-тест за независими извадки показаха, че няма статистически значимо различие между средноаритметичните стойности за мъжете ($\bar{x} = 2.13$, SD = 0.793) и жените ($\bar{x} = 2.20$, SD = 0.787): $t_{1182} = -1.392$, $p = 0.164$.

Големината на различието в средноаритметичните стойности (M = -.064, CI₉₅ = -0.154, 0.026) е с по-малка от типичната големина на ефекта $d < 0.20$ съгласно с Коен (Cohen, 1988).

Обобщението на данните по скалата „Деперсонализация“ показва високи нива за 13.19% от жените и 13.1% от мъжете. Дескриптивната статистика и t-тестовите за независими извадки показаха липса на статистическо значимо различие между средноаритметичните стойности за мъжете ($\bar{x} = 1.87$, SD = 0.796) и жените ($\bar{x} = 1.89$, SD = 0.793): $t_{1182} = -0.344$, $p = 0.731$.

Големината на различието в средноаритметичните стойности (M = -0.016, CI₉₅ = -0.107, 0.075) е с по-малка от типичната големина на ефекта $d < 0.20$ съгласно с Коен (Cohen, 1988).

По третата скала – „Редукция на личните постижения“, преобладават ниските стойности за 38.04% жени и 39.39% мъже, или общо 77.43%. Тук също не се наблюдава статистически значимо различие между средноаритметичните стойности за мъжете ($\bar{x} = 1.96$, SD = 0.795) и жените ($\bar{x} = 2.01$, SD = 0.768): $t_{1182} = -0.344$, $p = 0.731$.

Големината на различието в средноаритметичните стойности ($M = -0.052$, $CI_{95} = -0.141, 0.037$) е с по-малка от типичната големина на ефекта $d < 0.20$ съгласно с Коен (Cohen, 1988).

На тази база може да се направи изводът, че ХИПОТЕЗА 1 – „Предполага се, че нивото на бърнаут при фрилансърите предвид естеството на работата им е високо“, се потвърждава.

Изследването не потвърди ПОДХИПОТЕЗА 2.1 – че полът оказва влияние, и по-точно – че жените са по-предразположени към прегаряне и имат по-високи нива на бърнаут. Данните не показаха статистически значимо различие между средноаритметичните стойности за мъжете ($\bar{x} = 2.13$, $SD = 0.793$) и жените ($\bar{x} = 2.20$, $SD = 0.787$): $t_{1182} = -1.392$, $p = 0.164$ за скалата „Емоционално изтощение“. Различието в средноаритметичните стойности ($M = -0.064$, $CI_{95} = -0.154, 0.026$) е с по-малка от типичната големина на ефекта $d < 0.20$ съгласно с Коен (Cohen, 1988).

За скалата „Деперсонализация“ също няма статистически значимо различие между средноаритметичните стойности за мъжете ($\bar{x} = 1.87$, $SD = 0.796$) и жените ($\bar{x} = 1.89$, $SD = 0.793$): $t_{1182} = -0.344$, $p = 0.731$. Големината на различието в средноаритметичните стойности ($M = -0.016$, $CI_{95} = -0.107, 0.075$) е по-малка от типичната $d < 0.20$ съгласно с Коен (Cohen, 1988). Анализът показва подобни резултати и по скалата „Редукция на личните постижения“. Няма статистически значимо различие между средноаритметичните стойности за мъжете ($\bar{x} = 1.96$, $SD = 0.795$) и жените ($\bar{x} = 2.01$, $SD = 0.768$): $t_{1182} = -0.344$, $p = 0.731$. Големината на различието в средноаритметичните стойности ($M = -0.052$, $CI_{95} = -0.141, 0.037$) е с по-малка от типичната големина на ефекта $d < 0.20$ съгласно с Коен (Cohen, 1988).

По отношение на фактора възраст бе издигната ПОДХИПОТЕЗА 2.2. – „Предполага се, че влиянието на възрастта върху трите проявления на бърнаут е отрицателно свързано, тоест с увеличаването на възрастта се намалява нивото на прегаряне.

Серията t-тестове потвърдиха, че по скалата за ЕИ ($p = 0.001 < 0.05$) има статистически значимо различие между средноаритметичните стойности за групата 21 – 30 г. ($\bar{x} = 2.29$, $SD = 0.754$) и 31 – 40 г. ($\bar{x} = 2.11$, $SD = 0.810$): $t_{1182} = 3.287$, $p = 0.001$. Големината на различието в средноаритметичните стойности на групите ($M = 0.179$, $CI_{95} = 0.072, 0.286$) е с по-малка от типичната големина на ефекта $d = 0.23$ съгласно с Коен (Cohen, 1988).

За останалите две скали – „Деперсонализация“ и „Редукция на личните постижения“, хипотезата не се потвърди, тъй като стандартното отклонение $p > 0.05$ не дава основание да се направи извод, че има различие между двете средноаритметични стойности.

Корелационният анализ между конструктите „емоционално изтощение“ и „възраст“ показва, че всички точки по графиката на разсейване лежат в близост до права линия, имаща отрицателен наклон. Налице е линейна отрицателна корелация ($r = -0.129$), която представлява функционалната зависимост между двете променливи. Това потвърждава предположението, че с възрастта проявлението на бърнаут на-

малява. ПОДХИПОТЕЗА 2.2. бе частично потвърдена. Въпреки липсата на статистически значимо влияние между конструктите връзката между тях е отрицателна.

Анализът на резултатите потвърждава частично ПОДХИПОТЕЗА 2.3. – семейното положение оказва влияние върху степента на професионално прегаряне.

Резултатите показва значимост на влиянието за част от факторите само по скалата „Емоционално изтощение“. Това са семейните статуси „На семейни начала“ ($\bar{x} = 2.17$, $SD = 0.783$) и „Необвързан/а“ ($\bar{x} = 2.36$, $SD = 0.775$): $t_{1182} = 2.444$, $p = 0.015$. Големината на различието в средноаритметичните стойности ($M = -0.183$, $CI_{95} = -0.330$, -0.035) е с по-малка от типичната големина на ефекта $d = 0.24$ съгласно с Коен (Cohen, 1988).

За останалите две скали – ДП и РЛП, стандартното отклонение $p > 0.05$ не дава основание за извод, че има различие между двете средноаритметични стойности.

Данните потвърдиха ПОДХИПОТЕЗА 2.4. За скалата „Емоционално изтощение“ влиянието на фактора професионална сфера е значимо, с големина на ефекта малка или по-малка от типичната $\eta = 0.15$ съгласно с интерпретацията, направена от Коен (Cohen, 1988). Статистическа значимост има този фактор и по другите две скали: $F(14.116) = 3.57$, $p < 0.001$ за скалата „Деперсонализация“ с големина на ефекта $\eta = 0.2$ – средна или типична съгласно с Коен, и $F(14.116) = 3.08$, $p < 0.001$ с малка или по-малка от типичната големина на ефекта $\eta = 0.19$ съгласно с интерпретацията, направена от Коен.

Резултатите от настоящото изследване показват статистически значимо различие по скалата „Емоционално изтощение“ при фрилансинга като основна дейност ($\bar{x} = 2.22$, $SD = 0.764$) и допълнителна дейност ($\bar{x} = 2.10$, $SD = 0.815$): $t_{1182} = 2.704$, $p = 0.007$. Големината на различието в средноаритметичните стойности ($M = 0.120$, $CI_{95} = 0.034$, 0.214) е с малка или по-малка от типичната големина на ефекта $d = 0.16$ съгласно с Коен.

За скалата „Деперсонализация“ – при фрилансинга като основна дейност ($\bar{x} = 1.936$, $SD = 0.782$) и при фрилансинга като допълнителна дейност ($\bar{x} = 1.820$, $SD = 0.803$): $t_{1182} = 2.514$, $p = 0.012$ имат различие в средноаритметичните стойности с големина ($M = 0.116$, $CI_{95} = 0.025$, 0.206) – малка или по-малка от типичната $d = 0.15$ по Коен.

Скалата „Редукция на личните постижения“ също отбелязва статистически значима разлика в средноаритметичните стойности за фрилансинга като основна дейност ($\bar{x} = 1.674$, $SD = 0.775$) и за фрилансинга като допълнителна дейност ($\bar{x} = 1.545$, $SD = 0.723$): $t_{1182} = 2.965$, $p = 0.003$. Различието ($M = 0.130$, $CI_{95} = 0.044$, 0.215) е с малка или по-малка от типичната големина на ефекта $d = 0.15$ съгласно с Коен.

Това частично потвърждава формулираната ПОДХИПОТЕЗА 2.5. Резултатите сочат, че по скалата „Емоционално изтощение“ 22.74% от анкетираните, занимаващи се с фриланс като основна дейност, имат високи стойности на прегаряне, докато процентът на респондентите с допълнителен доход от фриланс и с високи стойности на прегаряне е 18.17%.

Подобен е резултатът и по другите две скали. За „Деперсонализация“ високи стойности имат 14.62% от занимаващите се с фрийданс като основна дейност и 11.67% – от занимаващите се с фрийданс като допълнителна дейност. Резултатите за високите нива по скалата „Редукция на личните постижения“ са отчетливо ниски – 1.86 за фрийданс като основна дейности и 1.27% за фрийданс като допълнителна дейност.

Цялостния анализ на избраните социо-демографски фактори потвърждава частично ХИПОТЕЗА 2.

За определяне на влиянието на факторите на работната среда върху нивото на професионалното прегаряне беше направен анализ с помощта на корелационния коефициент на Пирсън. Установи се статистически значима линейна корелация между емоционалното изтощение и деперсонализацията, с голяма или по-голяма от типичната големина на ефекта $r(1138) = 0.495$, $p < 0.01$.

Влияние върху деперсонализацията оказва факторът „Лошата комуникация с клиенти“. Корелацията е отрицателна, с малка или по-малка от типичната големина на ефекта $r(1138) = -0.178$, $p < 0.01$. Резултатите дотук доказват частично ПОДХИПОТЕЗА 3.1.

Според резултатите от изследването кратките срокове за изпълнение имат статистически значима зависимост от голямата конкуренция $r(1138) = -0.124$, $p < 0.05$. Корелацията е отрицателна, което означава, че колкото по-голяма е конкуренцията, толкова възможността да се оферират адекватни срокове за изпълнение намалява. Този резултат частично доказва ПОДХИПОТЕЗА 3.2. Големината на ефекта, макар и малка, е статистически значима. Голямата конкуренция влияе с малка големина на ефекта върху емоционалното изтощение $r(1138) = 0.181$, $p < 0.01$ и недостатъчното време за семейството и себе си $r(1138) = -0.123$, $p < 0.05$. Това частично доказва ПОДХИПОТЕЗА 3.3.

Резултатите от анализа частично доказват ПОДХИПОТЕЗА 3.4. $r(1138) = -0.151$, $p < 0.05$, с малка големина на ефекта.

В изследваната група не е установена взаимовръзка между фактора „Изискване за креативност“ и двете измерения на професионалното прегаряне, което не потвърждава ПОДХИПОТЕЗА 3.5.

Анализът на резултатите показва широка мрежа от взаимовръзки между изследваните фактори на работната среда. Въпреки че не всички от тях корелират с изследваните проявления на бърнаута, те отбелязват взаимосвързаност помежду си със статистически значима големина на ефекта. Това дава основание да се предположи, че е налице индиректно, кумулативно влияние на факторите на средата върху проявлението на синдрома, а сумарната големина на ефекта от въздействието може да се характеризира като много по-голяма от типичната.

За проверка на това твърдение е направен потвърждаващ факторен анализ чрез моделиране на структурно уравнение. По този начин са проверени и метричните аспекти на въпросника по отношение на съдържание, конструктивна валидност и

надеждност (Lopez et al, 2014, 2010, Lee & Cagle, 2017, Quintana & Maxwell, 1999, Yusuf et al. 2023).

Моделът показва добро съответствие с данните. Всички индекси на съответствие подкрепят неговата валидност. Стойностите на факторните тегла варират между 0.66 и 0.90, което ни позволява да кажем, че изследваните фактори на работната среда оказват влияние върху проявлението на бърнаут в изследваната група фрийлансъри. Изложеното дотук дава основание да се заключи, че ХИПОТЕЗА 3.

5. Подходи за превенция и терапия на бърнаут синдрома

Основната превантивна мярка срещу професионални деформации на личността трябва да бъде постоянният творчески момент в дейността, разширяването на възможностите за професионална изява и разнообразяването на социалния кръг на индивида.

При вече проявени признаци на прегаряне е необходимо индивидът да се свърже с психолог или психотерапевт. Специалистът ще помогне да се разберат причините за състоянието, ще определи етапа на прегаряне, ще даде препоръки и ще помогне за подобряване на състоянието (Акиндинова, 2008).

Стратегиите за подпомагане на терапията при прегаряне включват разнообразни видове психотерапевтична работа. Всеки терапевт работи с различни похвати, за да въздейства на емоционалното състояние.

Психотерапията играе водеща роля в решаването на проблеми, свързани с професионалното прегаряне. На първо място е необходимо да се идентифицира и промени ситуацията, причиняваща прегаряне (рационална психотерапия).

При по-сериозни случаи, водещи до животозастрашаващи състояния, е необходима помощта на психиатър, който може да избере лекарствена терапия (антидепресанти). Само съвместната работа на компетентни специалисти може да помогне на пациента (Сидоров, 2005).

5.1. Подходи и модели в консултативната и терапевтичната работа

Подходите и моделите в консултативната и терапевтичната работа са разнообразни като възможности за диагностициране и терапия на синдрома.

Една от теориите, които имат ефективно приложение за подобряване на човешките отношения, е теорията на трансакционния анализ (ТА). Това психологическо и консултативно направление е по същество анализ на взаимодействията между хората, като раздробява взаимодействията на малки единици – трансакции (Левкова, 2019).

Многобройни проучвания демонстрират ефективността на трансакционния анализ за преодоляване на емоционалния срив (Greenberg, 2001), състоянието на личността, самочувствието и клиничните симптоми на хора с емоционален срив (Goodstein & Lanyon, 2005), намаляване на брачните конфликти (Carver, Vunger, & Derry, 2003), удовлетворението от брака (Khajati, 1997), за намаляване и справяне със стреса и прегарянето (Graham & Cockriel, 2004; Johnson, 2015).

Съществува тънка разлика между консултиране и психотерапия, въпреки че те като области на психологичното подпомагане често са смесвани. Според Левкова консултиране е, когато клиентът притежава вътрешен ресурс за разрешаване на проблема, а консултативната среща е процес на взаимодействие между психолога и клиента, чиято цел е да се разреши поставен проблем „чрез набор от знания, тестови методи и други инструменти“ (Левкова, 2019, стр. 113).

Трансакционният анализ е една от най-значимите теории на съвременната психология. Тя е предложена от Ерик Бърн и се използва широко с конструкциите родителство, зряла възраст, детство, в клинични, терапевтични и организационни въпроси и в психологията на растежа, комуникацията, управлението, личността, отношенията и поведението (Falsafi, 1993).

5.2. Майндфулнес във връзка с концепциите за трансакционен анализ

Майндфулнес (*англ. Mindfulness*) няма точен, еднозначен и конкретен преводен еквивалент на български език, но в световен мащаб е изключително популярен термин и популярността му нараства все повече в средите на модерната психология.

Терминът майндфулнес може да се обясни по много начини, като например: бистър ум, концентрация, фокусиран ум или сила на ума. Но каквото и определение да изберем, всичко подсказва, че умът следи изцяло за случващото се около нас, за това, което правим, и за пространството, през което се движим.

Майндфулнес се характеризира със стабилно, нереактивно осъзнаване на случващото се тук и сега.

Доказано е, че интервенциите с майндфулнес намаляват стреса и подобряват качеството на живот (Nyklíček & Kuijpers, 2008; Rosenzweig, Reibel, Greeson, Brainard, & Hojat, 2003; Shapiro, Astin, Bishop, & Cordova, 2005).

Žvelc, Èrnetiè, & Košak (2011) разработват психообразователна програма, базирана на интеграция на майндфулнес и трансакционния анализ (МБТА), която помага да се развие способността за осъзнаване и да се разбере как тази способност да бъде внедрена в трансакционния анализ. МБТА се използва за намаляване на стреса, а също и като допълнение към консултативната, психотерапията или обучението на терапевти.

Превенцията и управлението на бърнаут синдрома са важна и актуална задача. Тя е свързана с „активизиране на адаптивните механизми на личността, които дават възможност на човека да работи ефективно, да е психически здрав и да се развива пълноценно“ (Тагарева, 2013, с. 128).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Със своя научен замисъл дисертационното изследване дава яснота на проблематика, която към момента е много малко изследвана – професионално прегаряне при фрийлансърите.

Промените в икономическата, политическата, социалната и културната сфера, през последните десетилетия, поставят все по-високи изисквания към участниците в трудовата дейност, тяхното интелектуално и професионално ниво, развитието на способностите и талантите, както и личностните характеристики.

Бизнесът, изглежда, се фокусира главно върху икономическите резултати, като по този начин губи от поглед значението на човешкия аспект в работата и валоризацията на човешките ресурси. Разбирането на факторите, влияещи върху прегарянето, е важно за грижата за психосоциалното благополучие на индивида и организационната ефективност. Основен източник на прегаряне е работното натоварване, което предполага, че работниците се чувстват претоварени, заедно с намаляването на времето и ресурсите за адекватно изпълнение на съответните професионални задачи.

Дисертацията проследява няколко смислови оси, които са свързани с изискванията на работната среда на фрийлансинга, проявата на бърнаут и възможността за превенция. Теоретичният анализ на литературата по избраната тема разкрива продължаващата ѝ актуалност. Представени са различни модели, които описват структурата на професионалното прегаряне и се разкриват специфики в начина на работа на свободна практика.

Резултатите разкриват влиянието на външните фактори върху професионалното прегаряне и дават яснота относно причините за дистрес в свободната практика. Представена е информацията относно възможностите на психологическо консултиране в борбата за управление на стреса, за поддържането на добри нива на трудово изпълнение и психично благополучие.

Независимо от изясняването на водещите стресори в отделните случаи от решаващо значение е разпознаването на първите симптоми и активното търсене на адекватна помощ. Затова е необходимо издаването и популяризирането на достъпни кратки ръководства за работодатели и работещи.

Въвеждането на ефективни уелнес практики на работното място може да помогне. За да бъдат ефективни, тези практики трябва да са на организационно ниво, да намаляват стреса на работното място, да насърчават благосъстоянието на служителите и да повишават тяхната ангажираност (Peart, 2021; Chamorro-Premuzic, 2021).

Въпреки това не е възможно едни и същи условия да доведат до еднакъв резултат при различни хора, с различна емоционална, физическа и психическа натовареност.

ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Настоящото изследване има някои ограничения. Въпросникът е попълван само онлайн от фрилансъри с достъп до профилирана платформа. Възможно е това да ограничи подхода, свързан с обобщаване на резултатите.

Друго ограничение е, че проучването включва тип дизайн на напречно сечение, което не дава възможност да се изследва причинно-следствения ефект на връзката между променливите. Един от недостатъците на напречния анализ е, че при неговото прилагане не е възможно да се отдели краткотрайният ефект, дължащ се на случайни въздействия или на такива с по-малка продължителност (Сугарев, Русев, 2008). В резултат на това е възможно да се направят изводи, които не са напълно коректни, особено когато трябва да се получат оценки за перспективното развитие на генералната съвкупност (Preston, Heuveline, Guillot, 2001).

Този ефект би бил по-добре анализиран чрез надлъжни проучвания, които биха добавили нещо повече за последователния процес на прегаряне въз основа на модела, тестван в настоящото проучване.

Надлъжният анализ притежава свойството да елиминира нетрайното и кратковременното в развитието на процесите, но за да се осъществи наблюдението над дадено явление/явления, се изисква твърде дълъг период от време и получените данни се отнасят за отминал период, нерядко с твърде различни характеристики от тези за настоящия и още повече – за бъдещи периоди (Калоянов, 2011).

ПРИНОСИ

1. Това проучване допълва научното познание за дистреса чрез изучаване на професионалното прегаряне при фрийлансърите. Това е съществен принос, тъй като тази целева група все още е слабо изследвана.
2. Въз основа на задълбочено проучване е разработен въпросник, свързан с факторите на работната среда при фрийлансърите. Проверени са метричните аспекти по отношение на съдържание, конструктивна валидност и надеждност.
3. Диференцирани са проявите на възприет стрес и синдрома бърнаут, както и техниките за управление на симптомите на стреса.
4. Установено е влиянието на демографските фактори и факторите на работната среда върху възприетия дистрес и синдрома бърнаут.
5. Изведени и статистически обосновани са съществуващите взаимовръзки между изследваните конструкти.

НАУЧНИ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Меднева, Т. (2020). Бърнаут синдром при лица на свободна практика: фактори и диагностика на професионалния дистрес, Психология на развитието (3), стр. 90; ISSN 1313-759X
2. Меднева, Т. Стоилова, Т. (2022), Влияние на професионалното прегаряне върху комуникативната компетентност на административните служители, Научно списание за докторанти, Университетско издателство „Паисий Хилендарски“ брой 6 стр. 5-15; ISSN 2367-7309
3. Меднева Т. , Меднева С. (2022). Синдромът бърнаут – връзка между трите му измерения и субективното чувство за самота при студентите, Психично благополучие и развитие на силните страни през жизнения цикъл, Университетско издателство „Паисий Хилендарски“, част 2 стр. 50; ISBN 978-619-7663-38-9
4. Меднева Т. (2022). Консултирането в транзакционния анализ при професионално прегаряне, Психично благополучие и развитие на силните страни през жизнения цикъл, Университетско издателство „Паисий Хилендарски“, част 2 стр. 71; ISBN 978-619-7663-38-9