

Водопьянова Наталия Евгеньевна

**РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ СУБЪЕКТОВ ТРУДА**
(на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий)

Специальность: 19.00.03. – Психология труда, инженерная психология,
эргономика
(психологические науки)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
доктора психологических наук

Санкт-Петербург – 2014

Работа выполнена в Санкт-Петербургском государственном университете

Научный консультант доктор психологических наук, академик Российской академии образования, профессор
Шадриков Владимир Дмитриевич

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, профессор
Дикая Лариса Григорьевна,
главный научный сотрудник лаборатории психологии труда и организационной психологии Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт психологии Российской академии наук»

доктор психологических наук, профессор
Кораблина Елена Павловна,
профессор кафедры клинической психологии и психологической помощи Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена»

доктор психологических наук, профессор
Ясько Бэла Аслановна,
профессор кафедры управления персоналом и организационной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кубанский государственный университет»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «**Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова**»

Защита состоится « ____ » _____ 2014 г. в « ____ » часов на заседании совета Д 212.232.02 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук на базе Санкт-Петербургского государственного университета по адресу: 199034, г. Санкт-Петербург, наб. Макарова, д.6, факультет психологии, ауд.227.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета по адресу: 199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9 и на сайте www.spbu.ru.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2014 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат психологических наук, доцент

Старченкова Е.С.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность и постановка проблемы исследования. Профессиональное выгорание является феноменом современности, как следствие современной интенсификации профессиональной деятельности, роста информационных, коммуникативных, эмоциональных нагрузок при дефиците двигательной активности и нарушении гармоничного образа жизни современного человека. Обнаруживается широкое распространение данного феномена среди специалистов «субъект-субъектных» профессий (В.А. Бодров, А.Б. Леонова, Е.П. Ильин, Л.А. Китаев-Смык, В.Е. Орел, Л.Г. Дикая, W. V. Schaufeli, D. V. Dierendonck, С. Maslach, М.Р. Leiter и др.).

Изучение механизмов противодействия профессиональному выгоранию, как системного эффекта субъектно-личностных, организационных и социальных факторов представляется важным для многих областей науки и практики, связанных с вопросами профессиональной дезадаптации, деформации, душевного благополучия и профессионального здоровья, трудовой мотивации, социального взаимодействия работников различных профессиональных групп (А.Ю. Василенко, М.А. Воробьева, Дикая Л.Г., Л.А. Китаев-Смык, В.В. Лукьянов, С.Б. Величковская, В.Е. Орел, Форманюк Т. В. , Л.Н. Молчанова, Б.А. Ясько и др.).

С методологических позиций субъектно-деятельностного подхода проблема профессионального выгорания имеет прямое отношение к вопросам *взаимовлияний профессиональной деятельности и субъекта труда* (Б.Г. Ананьев, К.А., Абульханова-Славская, В.А.Бодров, А.В. Брушлинский, Л.Г. Дикая, В.Н.Мясищев, Ю.П. Зинченко, Е.П. Ильин, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко, В.Д. Шадриков и др.), *профессии и сознания личности* (В.А. Пономаренко, А.Н. Леонтьев), *психологического обеспечения профессиональной деятельности* (А.А. Грачев, Е.Ф. Зеер, В.П. Зинченко, А.В. Карпов, Е.П. Кораблина, Г.С. Никифоров, В.А. Толочек и др.), *психо-социальных болезней в обществе* (В.А. Бодров, Л.А. Китаев-Смык, М. Грабе, С. Maslach, М. Р. Leiter).

Степень разработанности темы исследования. Как феномен современного бытия субъекта труда профессиональное выгорание стоит в ряду важнейших проблем теоретической и прикладной психологии труда, психологии субъекта труда, психологии менеджмента и управления человеческими ресурсами.

Несмотря на множество исследований проблемы выгорания, многие вопросы ждут своего прояснения. Среди них: отсутствие однозначного понимания и определения предметной области феномена выгорания; многообразие взглядов на природу, первопричину выгорания и его структуру; неоправданно широкая трактовка феномена выгорания и его распространение на разные сферы человеческой жизнедеятельности помимо профессиональной; недостаточная изученность возможностей и пределов восстановления после выгорания, т.е. вопрос «обратимости – необратимости» процессов выгорания.

Разработка концепций развития и сохранения человеческого капитала (ресурсов) относится к фундаментальным проблемам психологической науки и современного человекознания. Поэтому акценты современного этапа изучения психологического выгорания смещаются на поиск эффективных способов противодействия данному явлению. В данном направлении не достаточно разработанными остаются не только технологии психологической помощи субъектам труда, подверженных выгоранию (далее «выгорающим» субъектам), но также критерии и методы оценки их эффективности.

С позиций метасистемного подхода, как показано во многих исследованиях (В.А. Бодров; Е.А. Климов; В.А. Пономаренко; А.К. Маркова; Э.Ф. Зеер; Ю.П. Поваренков; С.П. Безносков; Л.Г. Дикая; О.В. Ермолаева; Е.П. Ильин и др.), профессиональное развитие субъекта деятельности связано с наличием многих противоречий между его возможностями (потенциалами, резервами, ресурсами) и требованиями со стороны профессии и общества. Эти противоречия выступают источниками как позитивных, так и негативных вариантов профессионального развития (становления и реализации) субъекта деятельности. Одним из негативных последствий данного развития является профессиональное выгорание, как феномен конструктивно-деструктивных тенденций профессионального становления личности (Ю.П. Поваренков; Е.П. Кораблина).

Ведущие ученые подчеркивают недостаточную разработанность многих вопросов взаимовлияния субъекта труда и профессиональной деятельности, особенно в связи с появлением новых профессий в 21 веке. Среди них: социально-психологические и организационные факторы профессиональной дезадаптации и деформации, низкой производительности труда (Л.А. Головей, Т.А. Жалагина, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, А.Б. Леонова, В.И. Моросанова, В.А. Пономаренко, С.Т. Посохова, В.Д. Шадриков и др.), риски потери смыслов труда (Н.С. Пряжников, Л.А. Китаев-Смык, Е.П. Ильин), поиск причин профессионального маргинализма, связанные с феноменом выгорания (Е.П. Ермолаева). Поэтому разработка проблемы профессионального выгорания представляется важной теоретической и прикладной проблемой психологии труда, социальной психологии, организационной психологии, психологии менеджмента, управления человеческими ресурсами и др.

Теоретическая актуальность темы диссертационного исследования связана с концептуализацией феномена выгорания в контексте трудовой деятельности, определением механизмов и факторов риска его развития с целью разработки научно обоснованных технологий противодействия его негативным последствиям. На концептуальном уровне сущность феномена выгорания в настоящее время не имеет однозначного видения и понимания его глубинных психологических механизмов. *Научная проблема, решаемая в настоящем исследовании*, состоит в теоретико-эмпирическом обосновании субъектно-ресурсной концепции профессионального выгорания, раскрывающей его субъектную природу и психологические ресурсы противодействия.

В данном диссертационном исследовании природа феномена профессионального выгорания рассматривается с позиций субъектно-ресурсного подхода, суть которого заключается в динамическом взаимодействии ресурсов субъекта, вовлекаемых и используемых им для достижения целей различных видов деятельности и требований с их стороны. Согласно данному подходу противодействие профессиональному выгоранию рассматривается нами как управление и самоуправление ресурсным обеспечением субъектов труда. Противодействие профессиональному выгоранию обеспечивается ресурсами, которые способствуют профессиональному развитию субъекта труда, стабильности его деятельности (устойчивости функционирования) и преодолению ситуаций и процессов дестабилизации функционирования. Выявление процессов ресурсного обеспечения, его изменение вследствие инволюции ресурсов субъекта трудовой деятельности представляется важным для раскрытия механизмов перехода от

«ресурсного выгорания» субъекта деятельности к «выгоранию» (деформации) личности.

В качестве базовых понятий используются: профессиональное выгорание, ситуационные и диспозиционные ресурсы противодействия, ресурсное обеспечение, «ресурсообеспеченность», «ресурсная база противодействия». *Профессиональное выгорание* (ПВ) понимается нами как системное качество субъекта труда, которое проявляется в негативных психических состояниях, процессах, отношениях и диспозиционных установках по отношению к себе, субъектам и объектам деятельности, в деформации профессиональной направленности в виде смыслового отчуждения и ресурсо-разрушающих копинг-стратегий. Прилагательное *профессиональное* используется для уточнения и ограничения предметного содержания выгорания как субъектно-личностного синдрома, возникающего вследствие снижения активности и ресурсного обеспечения субъекта при нарушении оптимального функционирования личности в системе «субъект – профессия – организация – общество». Данные нарушения носят, как правило, дезадаптивно-разрушающий характер относительно психологического благополучия субъекта и его деятельности, негативно сказываются на деловых и межличностных отношениях, коммуникациях в профессионально-организационной среде, проявляются в снижении удовлетворенности самореализацией в профессии, самоактуализации в других сферах жизни, а при высокой выраженности выгорания – в ухудшении психосоматического самочувствия. В отдельных случаях на ранних стадиях выгорания оно может иметь позитивный эффект в виде стимулирования субъектов к поиску и вовлечению новых ресурсов для профессиональной деятельности.

Ресурсы противодействия профессиональному выгоранию понимаются как система ситуационных и диспозиционных взаимосвязанных и взаимовлияющих факторов (психологических конструктов, внутренних и внешних условий), способствующих профессионально-личностному *развитию* субъекта труда, *сохранению* продуктивного функционирования и *преодолению* профессионально и лично - трудных ситуаций для достижения желаемых целей человека как субъекта деятельности. *Ситуационные ресурсы* – внутренние и внешние условия, возможности психологической регуляции, способствующие адаптации к текущим ситуациям. *Диспозиционные ресурсы* – *интра - и интересубъектные факторы* психологической регуляции, обеспечивающие устойчивое функционирование, проактивное совладание, достижение целей и задач в настоящем и будущем времени.

«*Ресурсная база*» – структурно-уровневое образование психологических ресурсов, доступных и вовлекаемых субъектом для решения значимых текущих задач и стратегических целей деятельности. В ресурсную базу входят механизмы разных уровней и систем регуляции. «*Ресурсообеспеченность*» – субъективное отражение «ресурсной базы» как достаточной и необходимой в виде критериев и образов достижений, переживаний, когнитивно-аффективных оценок личных возможностей, внешних и внутренних условий психологического благополучия и качества его жизни. Ресурсное обеспечение – процесс формирования ресурсной базы субъекта для реализации профессиональной деятельности. Оно может обеспечиваться за счет самоуправления личными ситуационными и диспозиционными ресурсами, а также с помощью организационного управления

условиями, средствами, статусно-ролевыми требованиями и возможностями субъекта труда.

На основе теоретического анализа и обобщения представлений о возможных ресурсах противодействия профессиональному выгоранию были определены цель и гипотезы исследования.

Цель исследования: изучение природы профессионального выгорания и разработка концепции ресурсного обеспечения противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда.

Объект исследования: специалисты «субъект-субъектных» профессий, переживающих профессиональное выгорание.

Предмет исследования: психологические ресурсы противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда в процессе их трудовой деятельности.

Общая гипотеза исследования: Профессиональное выгорание носит нелинейный характер и проявляется при снижении ресурсообеспечения субъекта профессиональной деятельности до критического уровня.

Общая гипотеза конкретизируется в следующих *частных гипотезах*, уточняющих общий замысел исследования:

1. Высокая выраженность профессионального выгорания характеризуется инволюцией ресурсов («ресурсной базы» и субъективным отражением ресурсообеспеченности) субъекта труда;

2. Противодействие профессиональному выгоранию связано с системой мотивационно-побуждающих ресурсов, способствующих профессионально-личностному развитию субъекта труда, реализующих целепобуждение и самодетерминацию;

3. Противодействие профессиональному выгоранию обусловлено взаимосвязью четырех ресурсных подсистем:

– системой ресурсов когнитивно-рефлексивной регуляции, обеспечивающих осознание имеющихся и недостающих профессионально-важных качеств, ресурсообеспеченности и удовлетворённости качеством жизни (условно названные как «*ресурсы рефлексии*»);

– системой психологической регуляции, поддерживающей уверенность или убежденность в собственные возможности самоконтроля трудных ситуаций в настоящем и будущем, достижение поставленных целей (условно названные как «*ресурсы самоподдержки*»);

– системой механизмов когнитивного и поведенческого преодоления настоящих и будущих трудностей, обеспечивающими расширение «ресурсной базы»: чем чаще используются проактивные и ресурсорасширяющие копинг-стратегии, тем меньше выраженность профессионального выгорания (условно названные как «*ресурсы преодоления*»);

– системой самоконтроля и удовлетворенности личными достижениями и профессиональной самореализацией («*ресурсы личных достижений*»): чем выше оценка актуального психологического благополучия и удовлетворенности профессиональной самореализацией, тем меньше выраженность профессионального выгорания.

4. Неудовлетворенность личными достижениями в виде переживаний профессиональной невостребованности и нереализованности способствует развитию профессионального выгорания и смысловому отчуждению: чем сильнее неудовлетворенность профессиональной востребованностью, тем больше выраженность профессионального выгорания и смыслового отчуждения;

5. Психологическая помощь субъектам труда, направленная на повышение субъектной активности и ресурсообеспечения способствует снижению выраженности профессионального выгорания и смыслового отчуждения.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезами исследования сформулированы следующие **задачи исследования**.

Теоретические задачи:

1. Выделить предметное содержание профессионального выгорания с позиций субъектно-ресурсного подхода и построить теоретическую модель исследования профессионального выгорания как структурно-уровневого образования.

2. Определить понятие и структуру «ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию» как основу для экспериментальной модели психологической помощи специалистам, склонным к выгоранию.

Организационные задачи:

3. Разработать комплекс методических средств диагностики профессионального выгорания и психологических ресурсов субъекта, противодействующих профессиональному выгоранию;

4. На основе субъектно-ресурсной концепции разработать методику психологической помощи специалистам, склонным к выгоранию, ориентированную на расширение «ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию» и проверить ее эффективность на практике.

Эмпирические задачи:

5. Изучить особенности рефлексии профессионально-важных коммуникативных качеств, ресурсообеспеченности, качества жизни специалистов «субъект-субъектных» профессий, обладающих устойчивостью к профессиональному выгоранию в трудовой деятельности.

6. Выявить мотивационно-побуждающие ресурсы противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда в виде смысло-жизненных-ориентаций и актуальных смысловых состояний.

7. Раскрыть взаимосвязь профессионального выгорания с «ресурсами психологической самоподдержки» в виде оптимистической жизненной позиции, позитивного самоотношения и уверенности в возможную самоэффективность.

8. Определить ресурсы противодействия профессиональному выгоранию в виде копинг-стратегий («ресурсы преодоления» профессиональных трудностей).

9. Рассмотреть взаимосвязь профессионального выгорания с «ресурсами личных достижений» (системой регуляции переживаний психологического комфорта – «счастья», успешной профессиональной самореализации и профессиональной востребованности).

10. Выявить взаимосвязь смыслового отчуждения, смысло-жизненных ориентаций и профессионального выгорания.

11. Определить влияние ценностно-смысловых ресурсов и «ресурсов достижений» в виде профессиональной востребованности на смысловое отчуждение и влияние смыслового отчуждения на профессиональное выгорание.

12. Определить особенности показателей смысловой регуляции в зависимости от уровней выраженности профессионального выгорания специалистов «субъект-субъектных» профессий.

Теоретико-методологические основы исследования. Основу исследования составили положения системного (Б.Ф. Ломов, Г.В. Суходольский), субъектно-деятельностного (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, В.А. Понаморенко, А.Л. Журавлев, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Е.С. Сергиенко), субъектно-бытийного (В.В. Знаков, З.И. Рябикина) подходов в отечественной психологии; системно-регулятивная концепция стрессоустойчивости (В.А. Бодров; А.А. Обознов); когнитивно-трансактная концепция стресса (Л.А. Китаев-Смык; Т. Кокс; R.S. Lazarus, S. Folkman) отечественные и зарубежные концепции личностного и профессионального развития сформулированные в трудах К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой, В.А. Бодрова, К.М. Гуревича, А.А. Деркача, Л.Г. Дикой, М.А. Дмитриевой, Э.Ф. Зеера, Е.П. Ильина, Т.С. Кабаченко, Е.А. Климова, А.Б. Леоновой, А.К. Марковой, Г.С. Никифорова, Ю.П. Поваренкова, Н.С. Пряжникова, В.П. Серкина, В.Д. Шадрикова, А.А. Ясько и других ведущих ученых, основы психологического профессиогенеза.

Теоретико-методологическим фундаментом исследования стали работы, посвященные психологии направленности личности (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, Е.П. Ильин, Б.Г. Ломов, К.К. Платонов), позитивной психологии (М. Селигман); неравновесных состояний (А.О. Прохоров); психологической адаптации личности (В.А. Бодров, G. Vaillant); саморегуляции (Л.Г. Дикая, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова); психологической модели личности как интегральной индивидуальности (Б.А. Ясько), представления о системности, многоуровневости и гетерохронности развития психических функций и систем (Б.Г. Ананьев, Л.А. Головей, Н.А. Розе, Е.Ф. Рыбалко и др.), представления о ресурсах успешности субъекта (В.Н. Дружинин, В.А. Толочек, М.А. Холодная и др.); принципы субъектного характера функционирования и развития личности в различных пространствах и подпространствах человеческого бытия (К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, С. Л. Рубинштейн, В.А. Понаморенко и др.); принципы теории психической саморегуляции (О.А. Конопкин; Г.С. Никифоров; В.И. Моросанова); принцип развития (Л. И. Анцыферова, Л. И. Божович, Д. И. Фельдштейн); концепции кризисов профессионального развития, психических состояний адаптации и дезадаптации субъекта труда, личностных диспозиций как детерминант успешности профессиональной деятельности, трудовой мотивации как внутреннего ресурса и побудителя профессионального развития личности, психологического сопровождения профессиональной деятельности, методов психологического воздействия, а также представления о профессиональном самосознании (профессиональном «Я») как важнейшем психическом новообразовании и интегральном регуляторе процесса профессионального становления специалиста; концепция сохранения ресурсов (St. Hobfoll); концепции синдрома выгорания (M. Burich, S. Jackson, C. Maslach, W. B. Schaufeli, A. M. Pines, A. Shirom, Т.И. Ронгинская, В.Е. Орел и др.).

Эмпирическая база исследования. Эмпирическое исследование проводилось в период с 1998-2013 г. В исследовании приняли участие специалисты «субъект-субъектных» профессий разных регионов РФ: Санкт-Петербург, Южный Сахалинск, Троицк, Сахалинской обл., Уфа, Сургут, Вологда, Курск, Ижевск, Тверь, и др.

В исследовании приняли участие 2872 человека. Из них: 941 мужчина, 1931 женщин. В том числе: 249 преподавателей высшей школы, 1014 учителей, 351 социальный работник, 277 медицинских работников, 277 менеджеров, 401 специалист из сферы сервиса, 131 специалист из сферы обслуживания в системе «человек-знак-человек, 172 молодых специалистов и студентов. В формирующем эксперименте участвовали 60 человек (учителя и социальные работники, психологи). Неравное количество респондентов по полу объясняется тем, что в «субъект-субъектных» профессиях помогающего, сервисного типа преобладают женщины, по причинам низкого материального вознаграждения, а также из-за социальных стереотипов престижности «помогающих» и сервисных профессий.

Выбор специалистов «субъект-субъектных» профессий в качестве респондентов обусловлен большим наполнением их профессиональной деятельности риск-факторами синдрома выгорания и, соответственно, его высоким присутствием среди них.

К профессиональным рискам профессионального выгорания «субъект-субъектных» профессий («помогающих», сервисных, управленческих) относятся интрасубъектные, интерсубъектные и внесубъектные факторы устойчивого функционирования и продуктивной самореализации специалистов. Во - первых, это высокая интенсивность коммуникаций с большой *информационно-энергетической нагрузкой, ответственностью и когнитивной сложностью*. Во-вторых, – «*вынужденный*» (регламентированный) характер коммуникаций по времени, количеству, формам и качеству общения, от которого во многом зависит результат деятельности; в третьих, – «*субъект-субъектный*» (интерактивный) *характер взаимодействия* в процессе коммуникаций. Каждый коммуникатор выступает как равноправный субъект, имеющий собственную мотивацию, интересы, цели, мнения, выдвигает собственные требования, проявляет активную позицию, отстаивает личную «выгоду», статус и др.

В связи с этим, от специалистов «субъект-субъектных» профессий, требуется с одной стороны, открытость и позитивность, тонкая рефлексия и понимание другого человека, терпеливость, дипломатичность и гибкость коммуникаций. С другой стороны, – эмоционально-волевая устойчивость в общении, высокий уровень самоконтроля вербальных и невербальных форм поведения, уверенность разрешения конфликтов и противодействие возможным сопротивлениям. Дефицит или редукция коммуникативных, рефлексивных, когнитивно-поведенческих качеств, устойчивой направленности на «субъектные» коммуникации способствует развитию профессионального выгорания, которое часто рассматривается как «отравление» коммуникациями (И. Харди) или следствием душевного переутомления от профессионально вынужденного общения (Л.А. Китаев-Смык; W.S. Pain; В.А. Farber; А. Pines), расплатой за сочувствие (С. Maslach).

Методы исследования включали:

- теоретический анализ литературных источников по проблеме синдрома выгорания и ресурсов субъекта труда;

- организационные методы: определение объекта исследования, разработка программы психологического тренинга, подбор профессиональных групп респондентов, отбор участников Т-групп для формирующего эксперимента, организация и проведение психологического тренинга;
- эмпирические методы: наблюдение и самонаблюдение, опросники, тесты, шкалы.
- идеографические методы (контент-анализ, включенное наблюдение, метод экспертных оценок), сбор сведений о социально-демографическом и профессиональном статусе респондентов с помощью специализированных анкет; комплекс взаимодополняющих методик, валидных, надежных, апробированных в отечественной и зарубежной психологии для выявления профессионально-личностных деструкций и оценки ресурсов субъекта труда. Выбор эмпирических методик осуществлялся адекватно предмету, целям, гипотезам и задачам исследования.

В качестве *методического комплекса оценки профессионально-важных ресурсов* специалистов «субъект-субъектных» профессий использовались:

- опросник «Коммуникативная социальная компетентность (Н.П. Фетискин, 2002) для оценки рефлексии профессионально-важных качеств;
- тест смысло-жизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев, 1992) и концептуализация теста СЖО для оценки актуальных смысловых состояний как показателей мотивационно-побуждающих ресурсов субъекта труда (А.В. Серый и А.В. Юпитов, 2003);
- «Шкала психологического благополучия» («счастья») К. Рифф для оценки ресурсов личных достижений (Шевеленкова, Фесенко 2005);
- российская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема в модификации В. Ромека (Ромек, 1996) для оценки ресурсов самоподдержки;
- опросник психологического отчуждения для оценки нарушений смысловой регуляции (Осин, Леонтьев, 2007);
- опросник профессиональной востребованности для оценки ресурсов самореализации и личных достижений (Харитонов, Ясько 2009).

Для оценки профессионального выгорания и ресурсов противодействия использовались авторские методики:

- опросник «Профессиональное выгорание» (Водопьянова, Старченкова, 2005; Водопьянова, Наследов, Старченкова, 2013) для оценки выраженности профессионального выгорания;
- опросник «Оценка потерь и приобретений персональных ресурсов» (Водопьянова, 2005; 2013) для определения субъективной оценки ресурсообеспеченности;
- опросники «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций – SACS», «Преодоление трудных жизненных ситуаций – SVF120» (Н.Е.Водопьянова, 2009), CERQ (Д.А. Носова, Н.Е. Водопьянова) для оценки ресурсов преодоления профессиональных трудностей;
- «Шкала оптимизма и активности - AOS» (Водопьянова, 2001) для оценки диспозиционных ресурсов жизненной позиции;
- «Шкала удовлетворенности качеством жизни» (Водопьянова, 2005) для оценки рефлексивно-аффективных ресурсов;

- методы и процедуры многомерной статистической обработки данных: показатели описательной статистики, параметрические и непараметрические критерии групповых различий, однофакторный и многофакторный дисперсионный анализ, параметрический и непараметрический корреляционный анализ, регрессионный анализ, метод структурного моделирования SEM (Митина, 2006; Наследов, 2013).

Конкретное личное участие автора в получении результатов, изложенных в диссертации состояло в самостоятельной формулировке гипотез, задач, положений субъектно-ресурсного подхода к природе профессионального выгорания (ПВ); в определении «ресурсной базы противодействия ПВ», в самостоятельной разработке комплекса методических средств психодиагностики ПВ и ресурсного обеспечения противодействия ПВ, в персональной и совместной с другими авторами разработке методик оценки профессионального выгорания, копинг-стратегий и ресурсообеспечения субъекта труда; в разработке авторской методики психологической помощи «выгорающим» специалистам и проведении серии психологических тренингов на основе субъектно-ресурсной концепции противодействия выгоранию; в самостоятельном анализе и структурировании результатов теоретического анализа и собственных эмпирических исследований.

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечены логикой построения теоретико-методологических оснований, детальной теоретической проработкой существующих концептуальных подходов к изучению феномена выгорания, углубленным психологическим анализом его природы как профессионально-личностной деструкции и субъектно-личностной деформации; выявлением интра – интерсубъектных ресурсов противодействия профессиональному выгоранию как механизмов психологической регуляции, представительностью обследованных выборок испытуемых, разнообразием методов исследования и их соответствием целям и задачам работы. В исследовании использовались надежные и валидные психодиагностические методики, хорошо зарекомендовавшие себя в исследовательской практике.

Научная новизна результатов исследования состоит в следующем:

1. Внесено принципиально новое понимание профессионального выгорания как *системного качества субъекта труда* в отличие от его традиционного понимания только как негативного психического состояния. Системный характер феномена профессионального выгорания проявляется в психических состояниях, установках, отношениях к себе, к собственным достижениям и к другим со-субъектам профессиональной деятельности, обусловленные снижением ресурсообеспечения на разных уровнях психологической регуляции.

2. Развитие профессионального выгорания рассматривается как следствие снижения ресурсного обеспечения и инволюции ресурсов субъекта из-за нарушения энергоинформационного взаимодействия в системе «субъект труда – профессия – организация – социум».

3. Разработана субъектно-ресурсная концепция природы профессионального выгорания и противодействия ему с помощью стратегий расширения «ресурсной базы» специалистов «субъект-субъектных» профессий.

4. Теоретически обосновано и эмпирически доказано влияние ресурсов разных уровней регуляции на уровень профессионального выгорания специалистов:

чем выше ресурсообеспеченность, тем меньше выражены субфакторы выгорания и смыслового отчуждения.

5. Определены пять стадий в развитии профессионального выгорания, обусловленные динамикой снижения ресурсообеспеченности субъекта труда: стадия зарождения процессов выгорания (низкая выраженность ПВ); стадия стагнации (средняя выраженность ПВ), стадия «бифуркационных» изменений ресурсообеспечения (средняя и выше средней выраженность ПВ), стадия снижения субъектной активности и субъектно-личностных ресурсов (высокая выраженность ПВ), стадия прогрессирующей инволюции профессионально-личностных ресурсов (крайне высокая выраженность ПВ).

6. Выявлено, что инволюция ресурсов субъекта на четвертой и пятой стадиях профессионального выгорания проявляется в значительном снижении ресурсов саморегуляции, изменении субъективной оценки «ресурсообеспечения» с положительной на отрицательную – оценка потерь жизненно-важных ресурсов начинает преобладать над оценкой их приобретений в процессе профессиональной деятельности. Инволюция ценностно-смысловых ресурсов сопровождается ярко выраженным смысловым отчуждением в виде чувства «бессилия», «вегетативности» и «нигилизма» как деструктивных жизненных установок.

7. Разработан и апробирован комплекс методических средств диагностики профессионального выгорания и психологических ресурсов субъекта труда, противодействующих профессиональному выгоранию. Выполнена новая стандартизация показателей профессионального выгорания (совместно с А.Б. Наследовым, Е.С.Старченковой) и оценки «потерь и приобретений персональных ресурсов» (совместно с А.Б. Наследовым).

8. Выявлена роль управления и самоуправления ресурсным обеспечением субъекта труд в противодействии профессиональному выгоранию.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии системных представлений о феномене выгорания как динамическом многомерном явлении, разворачивающемся при нарушении энерго-информационного взаимодействия в таких сложных, разноректорных и многоуровневых подсистемах: как «субъект-субъект»; «субъект-профессия»; «субъект – организация», «субъект – природа как внешний мир»; «субъект – социум»; «субъект – внутренний мир потенциальных возможностей, способностей, психологических, энергоинформационных ресурсов человека как субъекта профессиональной деятельности»; как субъект обучения и как субъект жизни.

Концепция субъектно-ресурсного противодействия профессиональному выгоранию и психологической помощи «выгорающим» специалистам, является важным вкладом в решение фундаментальных проблем психологической науки и современного человекознания в области развития и сохранения человеческого капитала.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты могут быть использованы в практике управления человеческими ресурсами, обеспечения профессионального здоровья, формирования квалифицированных специалистов, устойчивых к профессиональным деформациям. На основании разработанной субъектно-ресурсной концепции природы выгорания может осуществляться психологическая помощь на организационном и персональном уровнях «выгорающим» специалистам и организациям. Разработанный в настоящем исследовании методический инструментальный и система диагностических показателей профессионального выгорания и ресурсного

обеспечения противодействия ему широко применяется учеными и практиками России и ближнего зарубежья для диагностики профессионального выгорания специалистов социномических профессий. Данный подход реализуется в психодиагностике признаков выгорания, профилактических и коррекционных программах, включающих психологические тренинги, семинары, консультации на персональном и организационном уровнях, выявление лиц, подверженных выгоранию и неконструктивному расходованию личных ресурсов, внедрение организационного управления и самоуправления для повышения конструктивной активности субъектов труда для рефлексии, вовлечения, сохранения и реконструкции ресурсов противодействия профессиональному выгоранию.

Реализация и апробация работы. Реализация субъектно-ресурсной концепции в виде учебных курсов, лекций, семинаров, тренингов осуществлялась в различных городах, государственных и коммерческих учреждениях России: Санкт-Петербург, Ижевск, Курск, Сахалин, Владивосток, Москва, Вологда, Тверь, Кострома и др. Апробация результатов диссертации проводилась на заседании кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургского государственного университета (20 марта 2014), на заседании методологического семинара Института Психологии РАН (май 2013). Материалы диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных, российских, региональных научных конференциях, симпозиумах и конгрессах: I-я Международная научно-практическая конференция «Проблемы синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов помогающих профессий» (Курск, 2007); Международная научно-практическая конференция «Психология совладающего поведения» (Кострома, 2007); Международная научная конференция «Борис Герасимович Ананьев – выдающийся психолог XX столетия» (С-Петербург, 2007); III Всероссийская научно-практическая конференция «Вызовы эпохи в аспекте психологической и психотерапевтической науки и практики» (Казань, 2007); XXIX International Congress of Psychology (Berlin, Germany, 2008); Первая Всероссийская научно-практическая конференция «Психология психических состояний: теория и практика» (Казань, 2008); научно-практическая конференция «Ананьевские чтения-2008», «Современная психология: методология, парадигмы «Ананьевские чтения-2009», (С-Петербург, 2008, 2009); Научно-практической конференции «Первые чтения, посвященные памяти А.Ф. Лазурского» (С.-Петербург, 2009); Международная научно - практическая конференция «Психология компетентности личности: исследования, практика, образование» (Ульяновск, 2009); Всероссийская научно-практическая конференция «Личность в трудных жизненных ситуациях как актуальное научное направление копинг-исследований в России» (Омск, 2009); Международная научно-практическая конференция «Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика» (Тверь, 2010); Международная научной конференции XIV Царскосельские чтения «Профессиональное образование: социально-культурные аспекты» (Пушкин-СПб, 2010); III Всероссийская (заочная) научно-практической конференции с международным участием (Краснодар, 2010); Международная конференция «Психологическая работа в современном обществе: проблемы и решения» (С-Петербург, 2010); Вторая Всероссийская научно-практическая конференция (заочная) «Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии» (Краснодар, 2010); Международная научно-практической конференции «Психология

стресса и совладающего поведения в современном российском обществе» (Кострома, 2010); Третья Всероссийская научно-практическая конференция «Человек и Мир: конструирование и развитие социальных Миров» (Ижевск, 2010); Международная научно-практическая конференция «Развитие профессиональной субъектности представителей социэкономических и социотехнических профессий в современных условиях» (Курск, 2010); 15 региональная научно-практическая конференция с международным участием «Служба практической психологии в системе образования» (С-Петербург, 2011); Международная научно-практическая конференция «Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения» (С.-Петербург, 2011); Всероссийская научная конференция с международным участием «Актуальные вопросы психологии и педагогики» (Саратов, 2011); III Международная научная конференция «Психосоциальная адаптация в трансформирующемся обществе: Психология здоровья и здорового образа жизни» (Минск, 2011); Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы» (Ярославль, 2011); Международная конференция «Актуальные достижения европейской науки – 2011» (София, 2011); Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция» (Астрахань, 2011); Международная научно-практическая конференция «Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности» (Владивосток, 2012); Международная научно-практическая конференция «Психология управления в современной России: процессы труда и организации» (Тверь, 2012); Всероссийская научно-практическая конференция «Профессионализация и выгорание» (Курск, 2012); 5-й Съезд МО РПО (Москва, 2012); межвузовская научно-практическая конференция «Пятые чтения, посвященные памяти А.Ф. Лазурского: «Среда обитания. Психологические особенности жителей мегаполиса» (Санкт-Петербург, 2013); Первая Международная научно-практическая конференция «Социальная психология в образовательном пространстве» (Москва, 2013); III-ья Международная научно-практическая конференция «Психология стресса и совладающего поведения» (Кострома 2013); Всероссийская научной конференции «Человек, субъект, личность в современной психологии» (к 80-летию А.В. Брушлинского) (Москва, 2013); Симпозиум «Субъект и личность в психологии саморегуляции» в рамках III Международной конференции «Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России», совместно факультетом психологии СКФУ и лабораторией психологии саморегуляции ПИ РАО (Ставрополь, 2013).

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональное выгорание — это системное качество субъекта профессиональной деятельности, формируемое вследствие нарушения оптимального функционирования в системе «субъект – профессия – организация – общество». Проявляется в негативных психических состояниях, установках, отношениях к себе или к собственным достижениям, к другим со-субъектам профессиональной деятельности как причина и следствие снижения ресурсообеспечения на разных уровнях психологической регуляции.

2. Динамика развития профессионального выгорания обусловлена противоречиями между организационно-профессиональными требованиями к субъекту труда, его ожиданиями, активностью вовлечения ресурсов в деятельность и

управлением ими. При негативном развитии профессионализации данные противоречия способствуют инволюции ресурсного обеспечения в виде нарушения смысловой регуляции, смыслового отчуждения (потери веры и смыслов активной деятельности), снижения активности жизненной позиции и уверенности в самоэффективности, проявляются в существенном изменении субъективной оценки соотношения жизненно-важных «потерь» и «приобретений».

3. В «ресурсную базу противодействия» профессиональному выгоранию входят ситуационные и диспозиционные ресурсы субъекта, способствующие профессионально-личностному развитию, сохранению устойчивости функционирования и самореализации, а также когнитивно-поведенческие стратегии преодоления профессионально-трудных ситуаций и жизненных обстоятельств: чем выше их значения, тем меньше выраженность профессионального выгорания.

4. Стадии развития профессионального выгорания обусловлены деструкцией «ресурсной базы противодействия» ему. Возможность «обратимости» профессионального выгорания больше на начальных стадиях зарождения процессов выгорания при незначительном снижении ресурсного обеспечения деятельности по сравнению со стадиями прогрессирующей инволюции ресурсов и высокого смыслового отчуждения.

5. Система противодействия профессиональному выгоранию связана с расширением и сохранением ресурсного обеспечения («ресурсной базы») субъектов труда и может реализовываться как организационное управление, так и самоуправление ресурсами. Интегрированная психологическая помощь «выгорающим» специалистам должна быть ориентирована на повышение их конструктивной активности и ответственности относительно развития, сохранения и реконструкции ситуационных и диспозиционных профессионально-важных ресурсов.

6. В качестве психологического инструментария для психодиагностики профессионального выгорания, психологических ресурсов, противодействующих профессиональному выгоранию может быть использован разработанный и апробированный комплекс методических средств: «Профессиональное выгорание», «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций - SACS», «Преодоление трудных жизненных ситуаций – SVF120», «Оценка потерь и приобретений персональных ресурсов», «Шкала оптимизма и активности - AOS», «Шкала удовлетворенности качеством жизни».

7. Субъектно-ресурсная концепция природы профессионального выгорания является эффективной для теории и практики противодействия негативным последствиям данного феномена.

Структура диссертации состоит из двух томов. Том 1 содержит две части - теоретическое и эмпирическое исследование, включает введение, 10 глав, заключение, общие выводы, список литературы. Основной объем составляет 430 страниц. В тексте имеется 50 рисунков и 49 таблиц. Список литературы включает 420 источников, из них 93 на иностранных языках. Том 2 содержит 20 приложений, 60 таблиц общим объемом 89 страниц. В приложениях представлены авторские опросники, используемые в эмпирической части исследования, а также данные статистической обработки, детализирующие результаты работы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность предложенной темы, обозначаются объект и предмет исследования, определяются цель, гипотезы и задачи исследования, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, формулируются положения, выносимые на защиту.

Часть первая. Теоретическое исследование природы профессионального выгорания и противодействия ему с позиций субъектно-ресурсного подхода посвящена решению теоретических задач исследования. **Глава 1.** «Фундаментальные проблемы исследования синдрома выгорания» является теоретическим обоснованием темы диссертационного исследования. В главе рассматривается состояние проблемы выгорания в отечественной и зарубежной литературе (С. Maslach, S.E. Jackson, М. Burish, Л.А.Китаев-Смык, Т.И. Ронгинская, Л.Г. Дикая, А.А. Обознов, О.Н. Доценко, В.Е. Орел, М.В. Борисова, Т.В. Форманюк, С.Б. Величковская, Е.С. Старченкова и др.). В параграфе 1.1 раскрываются основные дефиниции выгорания, понятие профессионального выгорания в контексте субъектно-деятельностного подхода, его симптомы и структурные компоненты, место феномена выгорания среди других психических категорий. Обосновывается понятие «профессиональное выгорание» и его предметное содержание. В 1.2 рассмотрены концептуальные модели и инструменты измерения синдрома выгорания (М. Burish, С. Maslach, S.E. Jackson, В.В. Бойко, Т.И. Ронгинская, А.А.Рукавишников, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова). В 1.3 представлен теоретический анализ и обобщение причины возникновения психологического выгорания, на основании чего резюмируется сложная природа и многофакторная детерминация данного феномена.

В параграфах 1.4 и 1.5 синдром выгорания рассмотрен с позиций психологического стресса (В.А. Бодров, Л.А. Китаев-Смык, М. Burish, P.Perlman, Е.А. Hartman, К..Kondo, С. Cherniss и др.). Раскрываются взгляды ученых на экзистенциальные причины и последствия синдрома выгорания (Н.В. Гришина, Е.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.С.Романова, М.Ю. Горохова). В параграфах 1.6 и 1.7 феномен выгорания рассматривается в контексте профессионального кризиса, психологического отчуждения и смыслоутраты как причины и следствия профессионально-личностной деформации (К. Хорни, Е.Н. Осин, Л.А. Китаев-Смык). Кризисы профессионального становления рассматриваются как сензитивные периоды образования профессиональных деформаций (А.Ю. Василенко, М.Ю. Горохова, Э.Ф.Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.П. Ермолаева, Л.Б. Шнейдер и др.). Резюмируется сложная детерминация феномена выгорания кризисами профессионального становления, трудностями профессионального развития, гетерохронность и неравномерность его развития. В 1.7 и 1.8. феномен выгорания рассматривается как причина и следствие психологического отчуждения и неудовлетворенности самореализацией.

Глава 2 «Природа профессионального выгорания с позиций субъектно-ресурсного подхода» содержит пять параграфов, которые посвящены решению теоретических задач исследования. Рассмотрены история и современность, основные категории субъектного подхода, субъектно-ресурсные концепции личности и методологические основания субъектного подхода. Проанализированы

ресурсные концепции стрессоустойчивости, совладающего поведения и синдрома выгорания. Представлены различные понятия и классификация психологических ресурсов субъекта жизнедеятельности отечественных и зарубежных авторов (Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, Л.В.Куликов, Д.А. Леонтьев, С. Хобфолл, В.И. Моросанова, С.А.Хазова и др.).

Излагаются различные точки зрения на ресурсы субъекта труда как интра - и интересубъектные реальные и идеальные качества, отношения, диспозиции человека. С позиций субъектно-деятельностного подхода ресурсы субъекта труда – это качества человека, которые вовлекаются в профессиональную деятельность и способствуют достижению ее целей (В.И. Моросанова, В.А.Толочек, Ю.В. Постылякова, С.А. Хазова, С.Т. Посохова, В.Д. Шадриков и др.). Отмечается, что психологические ресурсы обладают разной структурной сложностью. Динамическая структура ресурсов объединяет процессы разных уровней психической регуляции: рефлексивно-отражательной, мотивационно-установочный, мотивационно-волевой, когнитивно-смысловой, поведенческий, оценочно – целевой – результативный. Ресурсы субъекта деятельности рассматриваются нами как психологические средства, «инструменты» для достижения целей и поставленных задач. Ресурсы, как психологические «инструменты» расширяют возможности субъекта деятельности (W. В. Schaufeli, St. Hobfoll, J.R. Freedy). Отмечается, что сложные виды и особые условия трудовой деятельности (экстремальные или монотонные) ведут к истощению субъектных ресурсов (В.А. Бодров, О.А. Конопкин, Е.П. Ильин, А.А. Обознов).

В качестве основных характеристик ресурсов субъекта ученые выделяют определенную осознанность, инструментальность, целесообразность, функциональную полезность. Отмечается, что не существует изоморфных отношений между вовлекаемыми и истощаемыми ресурсами.

К психологическим ресурсам ученые относят реальные возможности или условия, осознаваемые субъектом как инструменты достижения, потенциальные возможности (вероятностная величина), с низкой осознанностью или ее отсутствием (неосознанностью) и все виды проявления активности субъекта. Последняя выступает одновременно в двух ипостасях, как зависимая от внутренних и внешних факторов переменная, и как независимая переменная, влияющая на инициацию, развитие новых ресурсов, их преобразование, сонастройку и др. Отмечается, что в настоящее время нет единства в понимании ресурсов субъекта и их роли в противодействии профессиональному выгоранию.

В результате аналитического обобщения сформулированы собственные представления о ресурсах противодействия профессиональному выгоранию с позиций субъектно-ресурсной концепции. Ресурсы противодействия выгоранию субъекта труда рассматриваются в контексте динамической подхода к ресурсному обеспечению деятельности: истощение одних ресурсов может стимулировать активизацию и реконструкцию других ресурсов или способствовать усилиям для инвестирования «запасных» ресурсов. В зависимости от субъектной активности ресурсы вовлекаются, сонастраиваются, развиваются, распределяются в соответствии с жизненными вызовами, требованиями деятельности и ситуационных условий.

Сформулированы базовые понятия, используемые в диссертации. В общем виде *ресурсы субъекта* понимаются как любые внутренние и внешние условия,

реальные и идеальные объекты, индивидуальные качества, отношения, установки, ценности, которые субъект создает или вовлекает, и использует для решения собственных задач и достижения значимых целей. Благодаря субъектной активности (активности различных уровней психологической регуляции) ресурсы могут актуализироваться, накапливаться, распределяться, расходоваться, реконструироваться и восстанавливаться. В субъектно - динамическом аспекте профессионализации ресурсы противодействия профессионально-личностным деформациям, в том числе профессиональному выгоранию понимаются нами как наличные и «стратегические» средства и условия реализации желаемых целей человека как субъекта. *Ресурсы противодействия выгоранию* понимаются как темпорально избирательные и пространственно специфические внешние и внутренние условия (возможности) субъекта жизнедеятельности, в том числе и субъекта профессиональной деятельности (Н.Е.Водопьянова; В.А.Толочек).

Приводится собственное понимание «ресурсной базы» как сложного структурно-уровневого образования психологических ресурсов, доступных и вовлекаемых субъектом для решения текущих задач и стратегических целей значимых видов деятельности и качества жизни. «Ресурсная база противодействия профессиональному выгоранию» понимается как трехмерное пространство ресурсов профессионально-личностного развития, ресурсов сохранения устойчивости к профессиональным трудностям и ресурсов преодоления профессиональных трудностей (рис. 1).

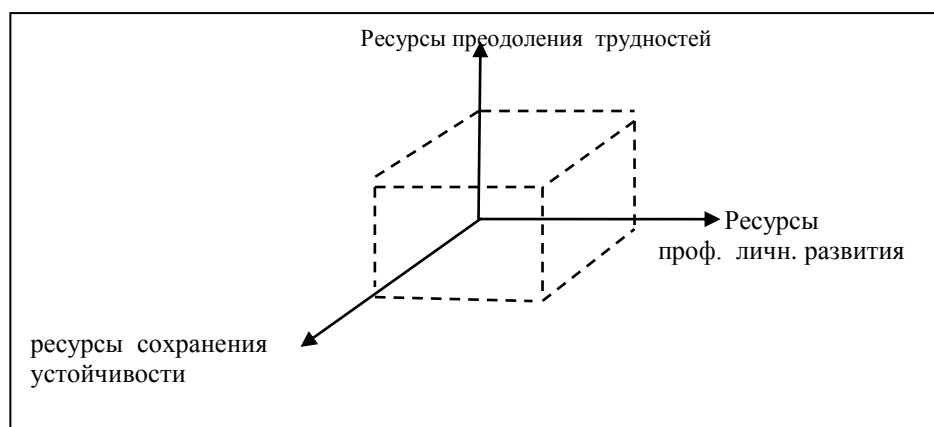


Рис. 1 Ресурсная база противодействия профессиональному выгоранию

Ресурсы развития соотносятся с ситуационными и диспозиционными психологическими механизмами, побуждающими к поиску, вовлечению, инициации необходимых ресурсов. Ресурсы сохранения (устойчивости) соотносятся в большей мере с диспозиционными механизмами психологической регуляции, ценностно-мотивационными психологическими конструктами, способствующими рациональному использованию, сохранению и распределению имеющихся ресурсов. Ресурсы преодоления понимаются как средства ситуационной саморегуляции и адаптации, тонкой подстройки, самонастраивания к ситуационным обстоятельствам и вызовам профессиональной деятельности.

Функциональная конструктивность (полезность) ресурсов как инструментов реализации и достижения целей обнаруживается при условии проявления активности субъектом и наоборот. Функциональная полезность ресурсов

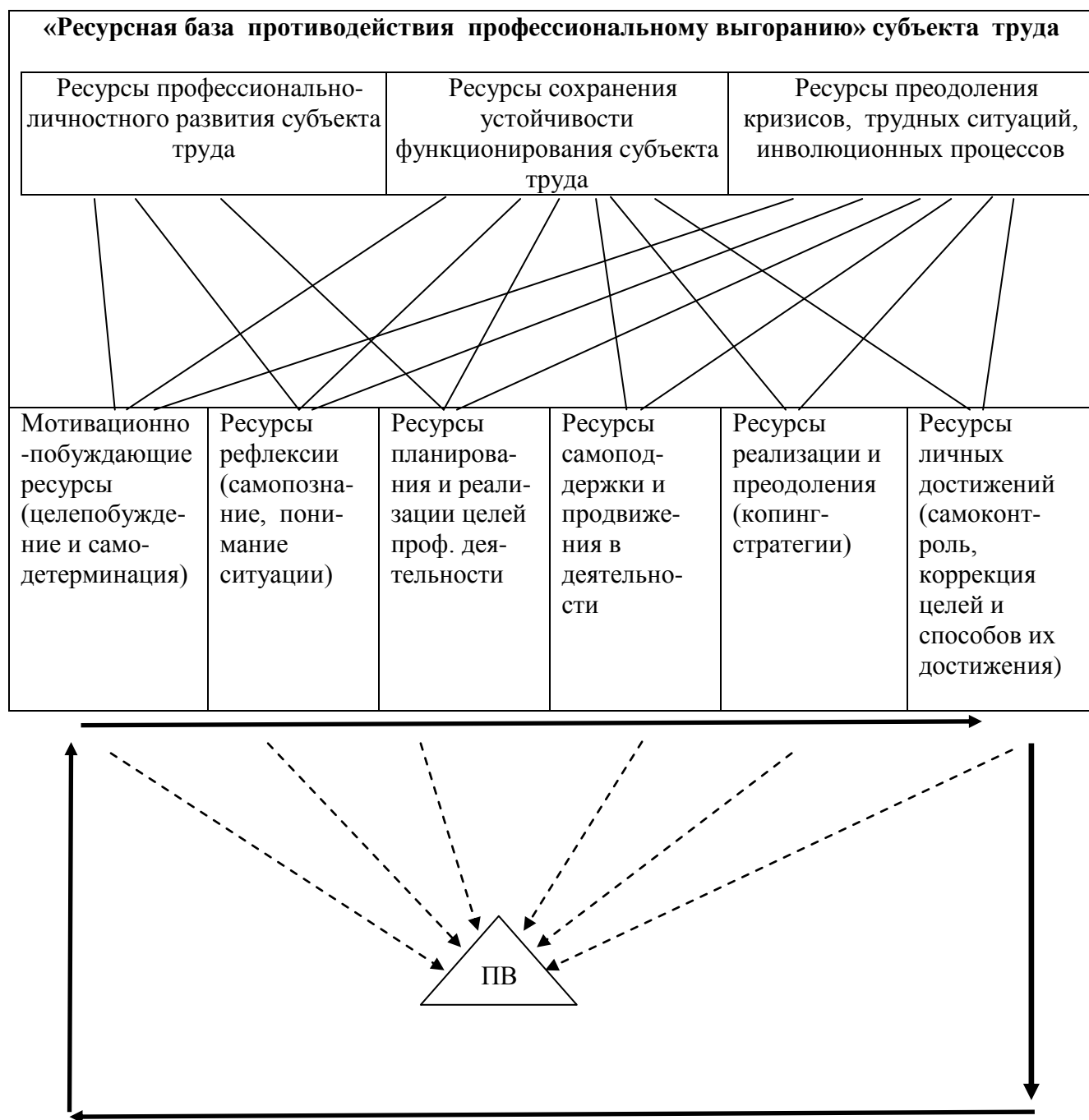
противодействия профессиональному выгоранию состоит в развитии и сохранении оптимального личностного функционирования (психологического, «душевного благополучия»), что проявляется в субъективной «картине» ресурсообеспеченности, а также в копинг-стратегиях (усилиях по ситуационному или проактивному совладанию). Благодаря расширению «ресурсной базы» повышаются сопротивляемость деформациям, дезадаптации, расширяются возможности реконструкции утраченных ресурсов, доступность к реальным и потенциальным возможностям (резервам и потенциалам) человека.

В ресурсную базу входят ресурсы разных уровней и систем регуляции: ресурсы профессионально-личностного развития и успешной самореализации профессиональной деятельности («ресурсы развития»); ресурсы, поддерживающие устойчивость функционирования субъекта труда (ресурсы «сохранения устойчивости»); ресурсы преодоления профессиональных, экзистенциальных и личных трудностей (рис. 2).

Каждая из групп ресурсной базы поддерживает функциональные системы, обеспечивающие профессионально-личностное развитие субъекта труда, сохранение устойчивого функционирования и преодоление профессиональных кризисов, трудных ситуаций, инволюции ресурсов. Чем шире «ресурсная база», тем меньше подверженность профессиональному выгоранию. Между ресурсами разных уровней регуляции имеются множественные связи. Структура данных связей характеризует индивидуальные особенности «ресурсной базы». «Ресурсообеспеченность» – субъективное отражение «ресурсной базы» в виде критериев и образов достижений, переживаний, когнитивно-аффективных оценок личных возможностей, внешних и внутренних условий психологического благополучия и качества его жизни.

С позиций вышеизложенных представлений выдвигается собственная классификация ресурсов противодействия профессиональному выгоранию в соответствие с разными уровнями и функциями психологической регуляции деятельности:

1. Мотивационно-побуждающие ресурсы – ценностно-смысловые конструкты, способствующие осознанию и выдвигению целей, пониманию их личной значимости, создающие почву для целепобуждения и самодетерминации (условно названные как «ресурсы целепобуждения и самодетерминации»);
2. Ресурсы рефлексивно-чувственной сферы, способствующие самопознанию, пониманию ситуации и личной значимости профессиональных, личностных качеств, необходимых для достижения целей и желаемого качества жизни (условно названные как «ресурсы рефлексии»).
3. Ресурсы планирования (когнитивно - программирующие конструкты) определяющие величины желаемого вероятностного прироста внешних и внутренних условий, необходимых, как считает сам субъект, для успешной реализации деятельности и достижения поставленных целей.
4. Поддерживающие ресурсы – психологические конструкты, регулирующие вероятностные величины уверенности в возможности достижения целей, планов, амбиций. Это механизмы обеспечения устойчивости, стабильности функционирования и субъектной активности (условно названные как «ресурсы самоподдержки и самопродвижения»).



Профессиональное выгорание

Рисунок 2 – Модель «ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию»

Примечание: ПВ – профессиональное выгорание; сплошные линии обозначают связи между структурно-функциональными группами ресурсов; пунктирные стрелки обозначают отрицательное влияние ресурсов на выраженность профессионального выгорания.

5. Ресурсы реализации и преодоления – предпочитаемые и привлекательные способы организации деятельности и поведения, стратегии совладания – когнитивные, мотивационно-волевые, эмоциональные, поведенческие усилия, способствующие преодолению рабочих и личных трудностей, ситуаций и обстоятельств, препятствующих достижению текущих задач, целей и интересов субъекта.

6. Ресурсы достижений и коррекции действий – психологические конструкты самооценок, самоконтроля, осмысления эталонов оценки, приема и переработки

(осмысления) обратной связи, достигнутых результатов, коррекция новых целей и способов их достижения, а также величины вероятностного прироста данных психологических конструкторов. Расхождение между ожидаемыми и достигнутыми результатами, приобретениями, вознаграждениями выступает в качестве вероятностного риска нарушения субъектной активности и инволюции ресурсов сознательной психологической регуляции, что проявляется в смысловом отчуждении.

Глава 3 «Субъектно-ресурсная концепция психологической помощи «выгорающим» специалистам» содержит четыре параграфа. В параграфе 4.1 представлен системный анализ теории и практики психологической помощи «выгорающим» специалистам в трудах отечественных и зарубежных психологов (В.Е. Орел, А.Б. Леонова, А.С.Кузнецова; С.А. Игумнов, Н.Е. Водопьянова, С. Maslach, L. Thaomina). В параграфах 4.2 и 4.3 профилактика и коррекция синдрома выгорания рассматривается в контексте моделей профессионального развития и экзистенциально-ориентированных теории (В.А. Бодров, Ю.П. Поваренков, Л.Г.Дикая, Е.П. Ермолаева, А.Ю. Василенко, Г.А. Робертс, В.В. Лукьянов, Л.Н. Юрьева, О.И. Бабич, А.Н. Густелева, Э. Лэнгле, Л.Н. Молчанова, С.В. Умняшкина, Ev.Villavisanis, W.Schaufeli, Shirom, D.V. Dierendonck, В.Р. Buunk, L.T. Thaomina, С.Maslach, М.Р. Leiter, М. Burisch и др.). Параграф 4.4. содержит анализ и систематизацию результатов многих исследований, которые показывают, что профессиональное выгорание чаще развивается у лиц с признаками сниженной активности субъекта и «ресурсной базы противодействия выгоранию». Среди них сниженные показатели ресурсов разных уровней психологической регуляции: низкий уровень самоидентичности, самоконтроля и самодетерминации, низкая осознанность личных ресурсов и субъектных качеств, низкая внутренняя мотивации к саморазвитию, зависимость от ситуационных факторов, низкая удовлетворенность работой, потеря ее смыслов или наоборот, чрезмерная поглощенность работой, ресурсоразрушающие копинг-стратегии и жизненные установки и др.

На основании теоретического исследования была разработана базовая модель стратегий психологической помощи, направленная на повышение конструктивной активности субъектов труда относительно расширения «ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию». Согласно данной модели стратегии внешней психологической помощи, самопомощи или организационного управления должны быть направлены на развитие, сохранение (поддержку ресурсов), восстановление или необходимую реконструкцию утраченных ресурсов субъектов труда. Данные направления интервенций (специализированной психологической, социальной помощи, организационного управления) условно названы нами как ресурсо-развивающие, ресурсо - поддерживающие, ресурсо-восстанавливающие или ресурсо-реконструирующие стратегии.

Резюмируется, в борьбе с профессиональным выгоранием не существует простых или универсальных решений. Профессиональное выгорание представляет собой субъектно-личностную дисфункцию, в основе которой лежит снижение субъектной активности и «ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию». Природа низкой субъектной активности представляется как следствие нарушения энерго-информационного взаимодействия субъекта труда с профессионально-трудными ситуациями. Механизмом профессионального

выгорания выступает сниженная субъектная активность, которая обуславливает дефицит ресурсного обеспечения профессиональной деятельности субъекта труда. Сниженная активность вовлечения ресурсов субъектом деятельности проявляется на разных уровнях психологической регуляции. Данные предположения послужили базой для выдвижения основной и частных гипотез диссертационного исследования.

На основе систематизации результатов практических программ профилактики и коррекции выгорания, опубликованных в психологической литературе, а также на основе обобщения результатов формирующего эксперимента и собственного опыта проведения программ «анти-выгорания» разработана субъектно-ресурсная модель психологической помощи «выгорающим» специалистам.

Часть 2. «Результаты эмпирических исследований и их интерпретация» содержит семь глав, посвященных эмпирическому подтверждению основных и частных гипотез исследования.

Глава 4 «Разработка методик для оценки профессионального выгорания ресурсов субъектно-личностной регуляции» содержит описание дизайна эмпирического исследования, обоснование диагностического комплекса методик для оценки профессионального выгорания и психологических ресурсов, способствующих противодействию профессиональному выгоранию (задача 3). Представлены результаты новой стандартизации опросника «Профессиональное выгорание» и опросника «Оценка приобретений и потерь ресурсов», взаимосвязь показателей профессионального выгорания и индекса ресурсности. Результаты свидетельствуют о конструктивной валидности индекса «ресурсности» (ИР) как показателя профессионального выгорания. Общая выборка 1392 чел. Из них 506 мужчин и 786 женщин.

Выявлена обратная зависимость профессионального выгорания от индекса «ресурсности» (ИР), отражающей субъективную оценку ресурсообеспеченности субъекта деятельности (рис. 3): чем больше ИР, тем выше субъект труда оценивает преобладание приобретенных в процессе профессиональной деятельности жизненно-важных ресурсов относительно их потерь, т.е. выше сбалансированность личных достижений и разочарований. Низким значениям индекса «ресурсности» (ИР) соответствует высокая и крайне высокая выраженность профессионального выгорания по интегральному показателю профессионального выгорания (ИППВ = 5-8 стенов), что подтверждает основную гипотезу о зависимости профессионального выгорания от ресурсообеспеченности.

Обнаружены достоверные различия мужчин и женщин по ИР по критерию Манна-Уитни ($U = 6222$; $p < 0,001$). Поэтому нормы разрабатывались с учетом пола – отдельно для мужчин и женщин. Анализ взаимосвязи ИР с интегральным показателем профессионального выгорания (ИППВ) показал, что эта взаимосвязь носит нелинейный характер, как у мужчин, так и у женщин.

О характере связи ИР и ИППВ более детально позволяют судить диаграммы двумерного рассеяния, приведенные на рис. 3. На диаграммах точки соответствуют испытуемым, а линии аппроксимации построены методом наименьших квадратов. Линия аппроксимации показывает, что по мере убывания ИР от максимальных значений ИППВ возрастает сначала плавно, затем – заметно быстрее. Точке «излома» кривой соответствуют значения ИР около 1,5, а ИППВ – около 4 стенов.

Падению ИР от максимальных значений до 1,5 соответствует плавное нарастание ИППВ на 1 – 2 стена, а спад ИР ниже 1,5 до минимальных значений ведет к более резкому возрастанию ИППВ примерно на 4 стена. Иными словами, «цена» снижения ресурсообеспеченности (падения ИР) в отношении роста профессионального выгорания (ИППВ) значительно выше в области малых значений «ресурсности» (до 1,5), чем больших (выше 1,5).

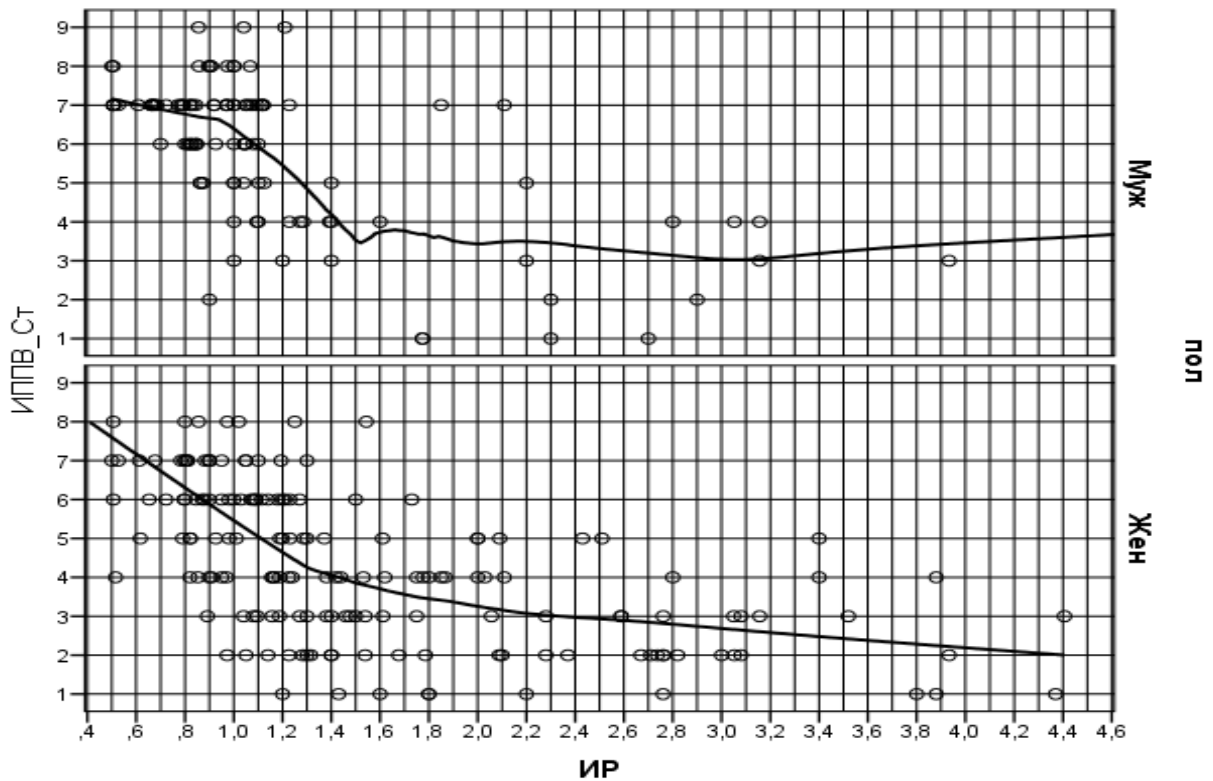


Рисунок 3 – Диаграммы взаимосвязи индекса ресурсности (ИР) и интегрального показателя профессионального выгорания (ИППВ в стенах)

Глава 5. «Рефлексия ресурсообеспеченности и качества жизни как ресурсы противодействия профессиональному выгоранию» посвящена обоснованию частной гипотезы 4 и раскрываются взаимосвязи ресурсов рефлексии профессионально-важных качеств, «ресурсообеспеченности» и качества жизни с параметрами профессионального выгорания (задача 5). Для этого проведены два исследования. В первом – приняли участие 120 женщин, работающих в сфере обслуживания – администраторы, продавцы сервисных услуг. Выявлены отрицательные корреляции между субфакторами выгорания и рефлексией удовлетворенности качеством жизни (табл. 1). Это означает, что ресурсы рефлексивно-отражательного уровня регуляции могут способствовать устойчивости к выгоранию по всем трем его субфакторам. Рефлексия физического и душевного дискомфорта, неудовлетворенность качеством жизни мотивируют специалистов к профессионально-личностному развитию и противодействует профессиональному выгоранию.

Во втором исследовании уточнялось влияние рефлексии на выраженность профессионального выгорания. В нем приняли участие риэлторы в количестве 50 человек. Из них 33 – женщины, 17 – мужчин. Изучался вклад (влияние) рефлексии

профессионально-важных коммуникативных качеств и типологических особенностей личности на выраженность профессионального выгорания в условиях формирующего эксперимента.

Таблица 1.

Корреляционные связи показателей «выгорания» с удовлетворенностью качеством жизни и «ресурсобеспеченности» (120 женщин)

| Показатели качества жизни | Субшкалы профессионального выгорания | | |
|---|--------------------------------------|------------------|--|
| | Эмоциональное истощение | Деперсонализация | Редукция персональных достижений и обязанностей (обратный показатель ПВ) |
| 1. Индекс психологического благополучия (Рифф) | -.56** | -.49* | .63** |
| 2. Удовлетворенность работой | | -.41* | .44* |
| 3. Удовлетворенность личными успехами в жизни | | | .31* |
| 4. Удовлетворенность здоровьем | -.32* | -.42* | .39* |
| 5. Удовлетворенность отношениями с близкими | | | .38* |
| 6. Удовлетворенность душевным комфортом и настроением | -.45* | -.39* | .39* |
| 7. Удовлетворенность самоконтролем | | | .40* |
| 8. Общий индекс КЖ | | -.40* | .44* |
| 9. «приобретения ресурсов» | | -.33 | -.49* |
| 10. «потери ресурсов» | .31* | .54** | |
| 11. Индекс ресурсности | -.51** | -.47* | .59** |

Примечание: * корреляции на 5% уровне значимости, ** корреляции 1 % уровне значимости

Пункты 2-8 – показатели рефлексии удовлетворенности качеством жизни (методика Водошняковой, 2003);

Пункты 9-10 - показатели методики «Оценка потерь и приобретений ресурсов» (Водошнякова, 2005).

Программа формирующего эксперимента включала групповой социально-психологический тренинг (СПТ) и индивидуальные консультации по вопросам профилактики профессионального выгорания. Обе части программы были направлены на развитие профессионально-важных коммуникативных качеств сервисных специалистов – социальных навыков общения ($p < 0,01$), оцениваемых по методике «Коммуникативная социальная компетентность» (Н.П. Фетискин). Развитие профессионально важных коммуникативных качеств сказалось на значимом снижении выраженности профессионального выгорания по всем его субфакторам.

Анализ корреляционных связей до и после программы говорит о том, что устойчивость к ПВ по субфакторам эмоциональное истощение и редукция личных достижений связана с такими субъектными качествами как позитивная жизненная позиция (фактор Д), сензитивность (фактор К). Эмоциональная устойчивость значимо связана с типологическими чертами личности нейротизмом и опосредовано с тревожностью, что подчеркивает определенную природную обусловленность данного субфактора выгорания.

В результате регрессионного анализа выявлено, что эмоциональная устойчивость в коммуникациях и нейротизм вносят значимый вклад в выраженность профессионального выгорания. Повышение после программы позитивной жизненной позиции (жизнерадостности), независимости, самоконтроля и эмоциональной устойчивости в коммуникациях как проявление рефлексивной активности (ресурсов рефлексии) способствовало снижению выгорания.

На основе полученных результатов резюмируется следующее:

1. Ресурсами устойчивости к эмоциональному истощению и редукции личных достижений являются такие коммуникативные компетентности как позитивная жизненная позиция в коммуникациях и сензитивность.
2. Наибольшее влияние на развитие профессионального выгорания оказывает эмоциональная устойчивость в коммуникациях.
3. Эмоциональная устойчивость тесно связана с типологическими чертами личности нейротизмом и опосредовано с тревожностью, что подчеркивает определенную природную обусловленность данного субфактора выгорания.

В целом результаты подтвердили частную гипотезу о том, что ресурсы рефлексии профессионально-важных качеств, субъективного благополучия и качества жизни противодействуют профессиональному выгоранию.

Глава 6. Ресурсы ценностно-смысловой регуляции, способствующие противодействию профессиональному выгоранию (задача б). В исследовании приняло участие 143 учителя общеобразовательных школ Сахалина. В результате обнаружено, чем ниже осмысленность жизни учителей и больше десинхронизация смысловых актуальных состояниях во временных модулах, тем больше выраженность профессионального выгорания. «Диффузное» переживание времени значительно затрудняет адаптацию к профессиональной деятельности и провоцирует профессиональное выгорание. Чем больше понимание и принятие жизненных событий на разных временных этапах жизни, тем больше смысловых ресурсов устойчивости к профессиональному выгоранию в настоящем времени. Высокая выраженность выгорания сопутствует утрате ощущения смысла жизни в настоящем и обесценивание смыслов будущей жизни, способствует профессиональной дезадаптации и неудовлетворенности самореализацией в настоящем времени. Выявленная высокая синхронизация и генерализация смыслов во временных модулах у лиц с низким уровнем выгорания говорит о том, состояния высокой смысловой регуляции способствуют устойчивости к профессиональному выгоранию.

На основе корреляционного и регрессионного анализа установлено, что на статистически значимом уровне на устойчивость к эмоциональному истощению влияют: «ресурсообеспеченность» (индекс «ресурсности»); осмысление своего прошлого как периода самореализации – показатель «результат»; позитивное восприятие настоящего как процесса жизни – показатель «процесс жизни»; преобладание значимости смыслов содержания профессиональной деятельности над значимостью смыслов социального признания.

На устойчивость к деперсонализации значимое влияние оказывают: «ресурсообеспеченность» (индекс «ресурсности»); осмысление своего прошлого как

периода самореализации; преобладание образовательно-помогающих смыслов педагогической деятельности над статусными и материальными смыслами деятельности.

На устойчивость к выгоранию по субфактору редукция личных достижений значимое влияние оказывают следующие смыслы педагогической деятельности: «свобода выбора и возможность реализовать свои потенциалы в труде (самореализация); достойная заработная».

Резюмируется, что к ценностно-смысловым (мотивационно-побуждающим) ресурсам противодействия профессиональному выгоранию относятся: признание позитивного опыта в прошлом, нахождение смыслов труда в настоящем времени, построение реальных планов своего будущего. Противодействие профессионально-личностным деформациям, очевидно, лежит в плоскости направленности сознания на осмысление своего прошлого, настоящего и будущего. Проектирование будущих жизненных планов в соответствии с предыдущим опытом, повышение позитивного отношения к настоящему и прошлому периодам жизни выступают в качестве интрасубъектных когнитивно-смысловых ресурсов устойчивости к «выгоранию». Полученные результаты позволяют рассматривать синдром выгорания, с одной стороны, как дезадаптацию к профессиональной деятельности и прямой «путь» к профессиональным деформациям, с другой стороны, как следствие «утраты» ценностно-смысловых ресурсов, препятствующих профессионально-личностному развитию и устойчивому функционированию специалистов «субъект-субъектных» профессий.

Глава 7. «Ресурсы самоподдержки, способствующие противодействию профессиональному выгоранию» посвящена гипотезе 3, содержит результаты четырех исследований, объединённых задачей 7. В параграфе 7.1. представлены результаты изучения уверенности в самоэффективности и ресурсообеспеченности как когнитивно-диспозиционных ресурсов. Результаты корреляций в группе 63 учителей показали, что существует обратная зависимость показателей профессионального выгорания с показателями уверенности и ресурсообеспеченности (рис. 4).

В результате множественного регрессионного анализа были обнаружены статистически значимые отрицательные связи эмоционального истощения с показателем само-эффективности ($\beta = -,403$) и индексом «ресурсности» ($\beta = -,433$). Вклад этих предикторов объясняет до 43,6% дисперсии (R-квадрат =,436). Статистически значимые отрицательные связи деперсонализации с показателем само-эффективности ($\beta = -,239$, $p < 0,032$) и индексом «ресурсности» ($\beta = -,471$). Вклад этих предикторов объясняет до 33,5% дисперсии (R-квадрат =,335). Статистически значимые положительные связи показателя редукции личных достижений и индексом «ресурсности» ($\beta = ,524$). Вклад «индекс ресурсности» объясняет до 35,8% дисперсии (R-квадрат =,358). Статистически значимые отрицательные связи интегрального показателя выгорания с показателем само-эффективности ($\beta = -,320$, $p < ,001$) и индексом «ресурсности» ($\beta = -,568$). Вклад этих предикторов объясняет до 51,6% дисперсии (R-квадрат =,516). Таким образом, на выраженность профессионального выгорания значимое влияние оказывают уверенность в

возможную самооффективности и ресурсообеспеченность (индекс ресурсообеспеченности).

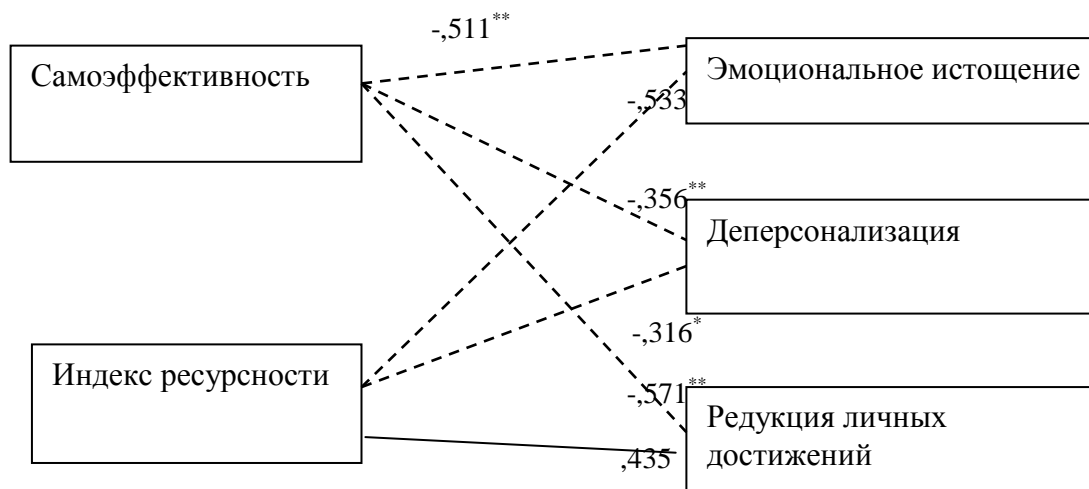


Рисунок 4 – Значимые корреляции показателей профессионального выгорания с самооффективностью и ресурсообеспеченностью

Примечание: $**$ Корреляции на 1% уровне значимости; $*$ Корреляции на уровне 5% уровне значимости

С позиций субъектно-ресурсной концепции уверенность (убеждения, ожидания) в возможную самооффективность и ресурсообеспеченность жизнедеятельности представляют собой когнитивно-диспозиционные ресурсы противодействия профессиональному выгоранию. Показатель общей самооффективности и индекс «ресурсности» мы рассматриваем как индикаторы рефлексии личного благополучия субъекта жизнедеятельности, а механизмы актуализации позитивных ожиданий успешности как ресурсы когнитивно-аффективного уровня регуляции. Полученные результаты подтверждают гипотезу о том, что активная жизненная позиция противодействует профессиональному выгоранию.

В параграфе 7.2. рассматриваются результаты проверки гипотезы о том, что активная жизненная позиция, проактивные копинг-стратегии и уверенность в ресурсообеспеченность противодействуют профессиональному выгоранию. Подтверждение гипотезы получено в нескольких пилотажных и основных исследованиях. В пилотажных исследованиях в группах менеджеров (127 чел.) было установлено, что лица с отсутствием профессионального выгорания характеризуются высокой активностью жизненной позиции – мотивацией к саморазвитию, предпочтением активных копинг-стратегий, оптимистичным восприятием и оценками жизненных трудностей, более высокими субъективными оценками ресурсообеспеченности по сравнению с лицами подверженными профессиональному выгоранию (Водопьянова, 2009; 2010; Водопьянова, Гурева, 2010). В основном исследовании приняли участие 48 преподавателей нескольких ВУЗов Санкт-Петербурга, в возрасте от 25 до 80 лет и стажем преподавательской деятельности от 1 года до 40 лет. Из них: 36 женщин, 12 мужчин.

Обнаружено, что низкая выраженность профессионального выгорания у преподавателей наблюдается у тех, кто чаще используют рефлексивное преодоление

(предвидение, анализ проблем и имеющихся ресурсов, генерирование плана действий и прогноз результатов) и проактивное преодоление (активные действия по формированию профессиональных и личностных) ресурсов. С позиций информационного энергетического подхода к человеку как сложной и открытой системы более устойчивыми к синдрому выгорания оказываются те субъекты, которые заблаговременно структурируют жизненное пространство и возможные профессиональные кризисы. Обнаружены отрицательные корреляции деперсонализации с субъективной оценкой «приобретенных» личных ресурсов, уровнем оптимизма и предпочтением проактивных копинг-стратегий: рефлексивное, проактивное преодоление и стратегическое планирование. Чем выше уровень оптимизма ($p \leq 0,01$) и оценки «приобретенных» ресурсов ($p \leq 0,05$), тем менее выражена деперсонализация. Возможно, позитивный настрой, характерный для оптимистов, и вера в возможность постоянного пополнения личных ресурсов, препятствуют развитию негативных установок в общении со студентами и коллегами. Чем выше показатели проактивных копинг-стратегий: рефлексивное ($p \leq 0,01$), проактивное преодоление и стратегическое планирование ($p \leq 0,05$), тем меньше выражена деперсонализация. Очевидно, процессы целеполагания и саморегуляции, направленные на достижение поставленных целей, в том числе и управление этим достижением, путем разделения более масштабных целей на подцели и сравнение поведенческих альтернатив по их возможной эффективности способствуют лучшей самоорганизации и организации учебно-педагогического процесса. Хорошо структурированная, организованная во времени и пространстве профессиональная деятельность выступает в качестве когнитивно-поведенческого ресурса, предохраняющего от нарушения «субъект-субъектных» коммуникации в профессиональной деятельности преподавателей, что повышает устойчивость и преодоление деперсонализации.

Корреляционный анализ выявил положительные взаимосвязи субфактора – профессиональной успешности (редукция личных достижений) с субъективными оценками личных ресурсов, активностью и оптимизмом и проактивными копинг-стратегиями у преподавателей высшей школы. Обнаружены положительные корреляции редукции личных достижений с субъективной оценкой «приобретенных» относительно «потерянных» личных ресурсов, уровнем оптимизма, активности и предпочтением проактивных копинг-стратегий: рефлексивное и проактивное преодоление. Чем больше выражен оптимизм и активность ($p \leq 0,01$), оценка «приобретенных» ресурсов относительно «потерянных» – индекс ресурсности ($p \leq 0,01$), тем выше оценивается профессиональная успешность. Это свидетельствует в пользу того, что вера в собственные силы и успех (убежденность в самоэффективность), активность жизненной установки, осознание имеющихся личных ресурсов и активное их использование, опосредуют удовлетворенность профессиональной деятельностью и позитивное восприятие себя как профессионала. Чем выше показатели предпочтения проактивных копинг-стратегий: рефлексивное ($p \leq 0,05$) и проактивное преодоление ($p \leq 0,01$), тем меньше редукция личных достижений. Связь деперсонализации с рефлексивным преодолением ($R = -0,387$, $p \leq 0,01$) более тесная, чем с проактивным преодолением ($R = -0,308$, $p \leq 0,05$). Редукция личных достижений преподавателей находится, наоборот, в более тесной связи с

проактивным преодолением, которая является более активной по сравнению с рефлексивной моделью поведения. Были выявлены отрицательные корреляции показателей интегрального показателя ПВ с рефлексивным ($R=-0,376$, $p\leq 0,01$), проактивным преодолением ($R=-0,448$, $p\leq 0,01$), с индексом ресурсности ($R=-0,429$, $p\leq 0,01$), оценкой приобретенных ресурсов ($R=-0,430$, $p\leq 0,01$) и с оптимизмом ($R=-0,468$, $p\leq 0,01$) (рис.5).

Оптимизм положительно коррелирует с индексом ресурсности ($R=0,368$, $p\leq 0,01$), с оценкой личных достижений ($R=-0,438$, $p\leq 0,01$), с проактивными копинг-стратегиями ($R=0,398$, $p\leq 0,01$). Не было обнаружено значимых корреляций между эмоциональным истощением и проактивными копинг-стратегиями.

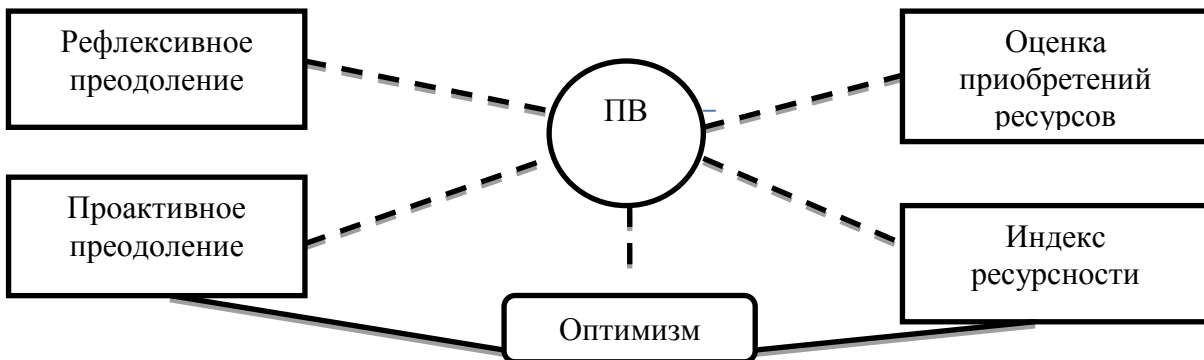


Рисунок 5 – Корреляции между интегральным показателем профессионального выгорания (ПВ) оценками личных ресурсов, оптимизмом и проактивными копинг-стратегиями. Примечание: сплошная линия – положительные корреляции; пунктирная линия – отрицательные корреляции;

В результате множественного регрессионного анализа было обнаружено, что наибольший вклад в эмоциональное истощение вносит низкая оценка «ресурсообеспеченности» ($\beta = - 0,437$, $p<0,05$). Это подтверждает ресурсную концепцию С. Хобфолла и представления К. Маслак и С. Джексон о том, что эмоциональное истощение – следствие истощенности эмоциональных ресурсов. Наибольший вклад в деперсонализацию вносят уровень оптимизма и выбор «рефлексивного преодоления» (соответственно $\beta = - 0,280$ и $\beta = - 0,322$, $p<0,05$). Очевидно, оптимизм, как позитивный жизненный настрой личности, поддерживает веру в свои силы и успех. «Рефлексивное преодоление», которое выражается в представлениях и размышлениях о возможных поведенческих альтернативах путем сравнения их эффективности противодействует деперсонализации (дегуманизации) профессиональных коммуникаций в деятельности преподавателей, снижают вероятность обезличенных («асубъектных») контактов в профессиональной деятельности. Выявлено, что «ресурсообеспеченность» (индекс ресурсности) и высокое «проактивное преодоление» противодействуют «редукции личных достижений» (удовлетворенность профессиональной успешностью) (соответственно $\beta =0,467$ и $\beta =0,29$, $p<0,02$).

Резюмируется, что в качестве ресурсов противодействия к профессиональному выгоранию выступают оптимизм (диспозиционный когнитивно-аффективный механизм самоподдержки) и убежденность в высокую ресурсообеспеченность (ресурсы когнитивно-оценочного уровня психологической

регуляции). Оптимистическая жизненная позиция, вовлечение проактивных копинг-стратегий для совладания с профессиональными трудностями и позитивная субъективная оценка ресурсообеспечения способствуют противодействию профессиональному выгоранию преподавателей высшей школы и могут рассматриваться как их субъектные ресурсы.

Аналогичные результаты были получены на выборке (55 чел.) молодых специалистов, представленные в параграфе 7.2.3. «Оптимистическая жизненная позиция и субъективная оценка ресурсообеспеченности как факторы самоподдержки и устойчивости к профессиональному выгоранию молодых специалистов». В результате корреляционного анализа обнаружены отрицательные взаимосвязи между параметрами ПВ и субъектными ресурсами – оптимизм, самооффективность, оценка приобретений ресурсов, удовлетворенность работой в настоящем, удовлетворенность профессией в настоящем и будущем времени, оценка «ресурсообеспеченности» (индекс ресурсности). Наибольшее количество корреляционных связей с показателями ПВ имеет оптимизм, показатель «потерь», индекс ресурсности и удовлетворение работой. Оптимизм и индекс ресурсности положительно коррелируют с удовлетворенностью работой в настоящее время, с удовлетворенностью профессией в настоящем и будущем времени. По результатам множественного регрессионного анализа выявлено следующее:

- наибольший вклад в устойчивость к эмоциональному истощению вносят удовлетворенность работой, оптимизм, активность ($p < 0,01$). Переживание потерь способствует эмоциональному выгоранию (рис.6).

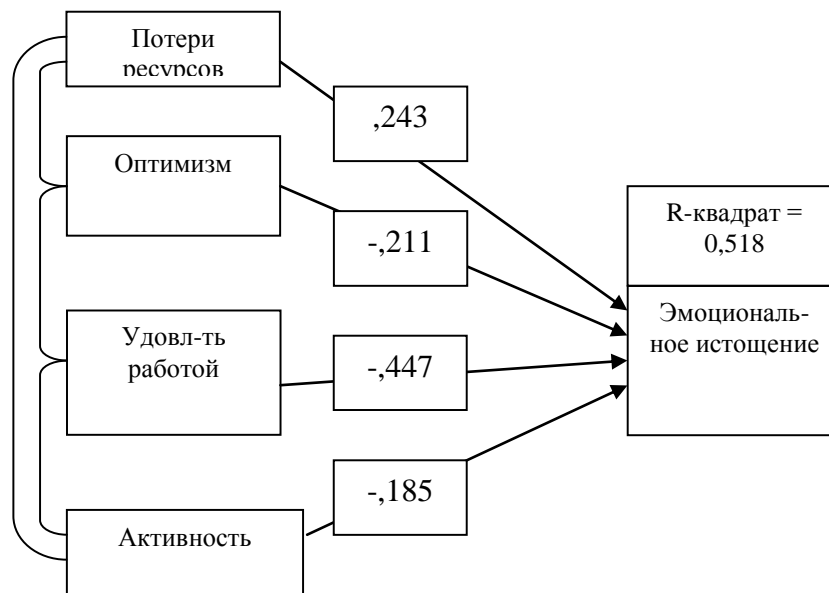


Рисунок 6 – Вклад интрасубъектных ресурсов в эмоциональное истощение

- наибольший вклад в интегральный показатель ПВ вносят оптимизм, активность и удовлетворенность работой (рис. 7).

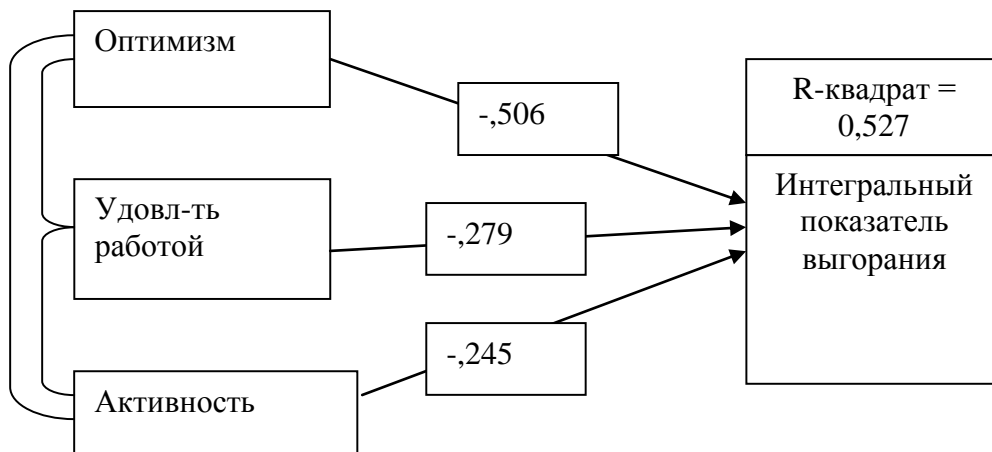


Рисунок 7 – Вклад интрасубъектных ресурсов в интегральный показатель выгорания

Таким образом, оптимизм и удовлетворенность работой оказывают противодействующее влияние на выраженность профессионального выгорания.

В параграфе 7.3. «Позитивное самоотношение как поддерживающий ресурс устойчивости к профессиональному выгоранию» представлены результаты исследования взаимосвязи самоотношения и профессионального выгорания среди учителей (задача 8). В исследовании приняли участие 143 учителя (женщины) разных предметных областей (гуманитарного, естественно-географического циклов, начальной школы, администраторов), работающих на Сахалине. Для определения особенностей самоотношения использовался опросник В.В. Столина, Р.С. Пантелеева. В целом проведенное исследование показало, что в меньшей степени подвержены профессиональному выгоранию учителя, которые с интересом относятся к себе и считают, что окружающие заинтересованы в них, могут отбрасывать сомнения в процессе взаимодействия с другими людьми и смело брать ответственность на себя. Данные особенности позитивного самоотношения представляют собой когнитивно-смысловые ресурсы саморегуляции субъекта профессиональной деятельности к профессиональному выгоранию.

По результатам главы 7 резюмируется: оптимизм, как диспозиционный когнитивно-аффективный ресурс придает уверенность в собственные силы и высокую оценку личных ресурсов. Оптимистический взгляд на собственные ресурсы и стрессогенные ситуации способствует адаптации к новым условиям профессиональной деятельности и предохраняет от профессионального выгорания. Устойчивая система позитивного самоотношения как эмоционально-ценностный конструкт саморегуляции выступает в качестве интрасубъектных ресурсов «самоподдержки», помогающих противостоять психологическому отчуждению от своего «Я». Психологическая помощь по предупреждению развития профессионального выгорания должна быть направлена на активизацию когнитивно-диспозиционных ресурсов. Подтвердилась гипотеза о позитивном влиянии системы рефлексивных, когнитивно-аффективных, когнитивно-поведенческих ресурсов в

виде оптимизма, активности жизненной установки, убежденности в само-эффективности и ресурсообеспеченности, позитивного самоотношения, проактивных копинг-механизмов на противодействие профессиональному выгоранию субъектов социэкономических профессий.

На основе полученных результатов была построена результирующая модель влияния когнитивных и поведенческих интрасубъектных факторов на профессиональное выгорание (рис. 8), которая была использована далее для разработки методики психологической помощи «выгорающим» специалистам. В контексте данной модели стратегии психологических интервенций должны фокусироваться на развитии ресурсов позитивной жизненной позиции. В частности, для снижения риска выгорания необходимо создавать интрасубъектные и внесубъектные (организационные) условия для формирования оптимистичного мировосприятия, повышения осознанности собственных ресурсов, возможности контроля за ситуациями, от которых зависит эффективность деятельности.

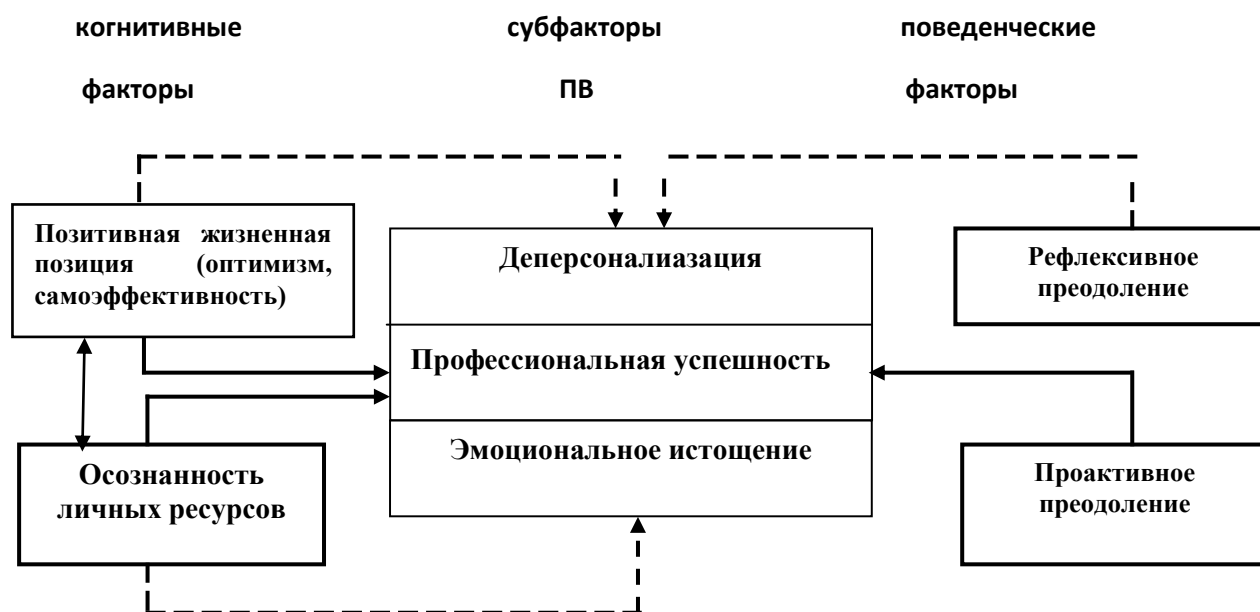


Рисунок 8 – Результирующая модель влияния когнитивных и поведенческих факторов на профессиональное выгорание

Условные обозначения: ПВ – профессиональное выгорание

—————> Положительные корреляции - - - - -> Отрицательные корреляции

Глава 8. «Взаимосвязь профессионального выгорания с копинг-стратегиями» посвящена частной гипотезе 3 решению задачи 8. Содержит три эмпирических исследования. Результаты первого исследования представлены в параграфе 8.1. «Поведенческие копинг-стратегии как ресурсы устойчивости к профессиональному выгоранию». В нем приняли участие 60 учителей. Из них 45- женщин, 15 мужчин; 60 врачей. Из них 30 женщин, 30 мужчин; 55 менеджеров среднего и высшего звена. Из них 30 – мужчин и 25 – женщин. Обнаружено, что учителя с высоким уровнем «выгорания» чаще, чем учителя с низким уровнем «выгорания», используют неконструктивные (ресурсоразрушающие копинг-стратегии): асоциальные действия,

избегание, агрессивные и импульсивные действия, реже используют интересосубъектные ресурсы в виде обращения за социальной поддержкой (рис. 9). Достоверные различия на 1% уровне значимости.

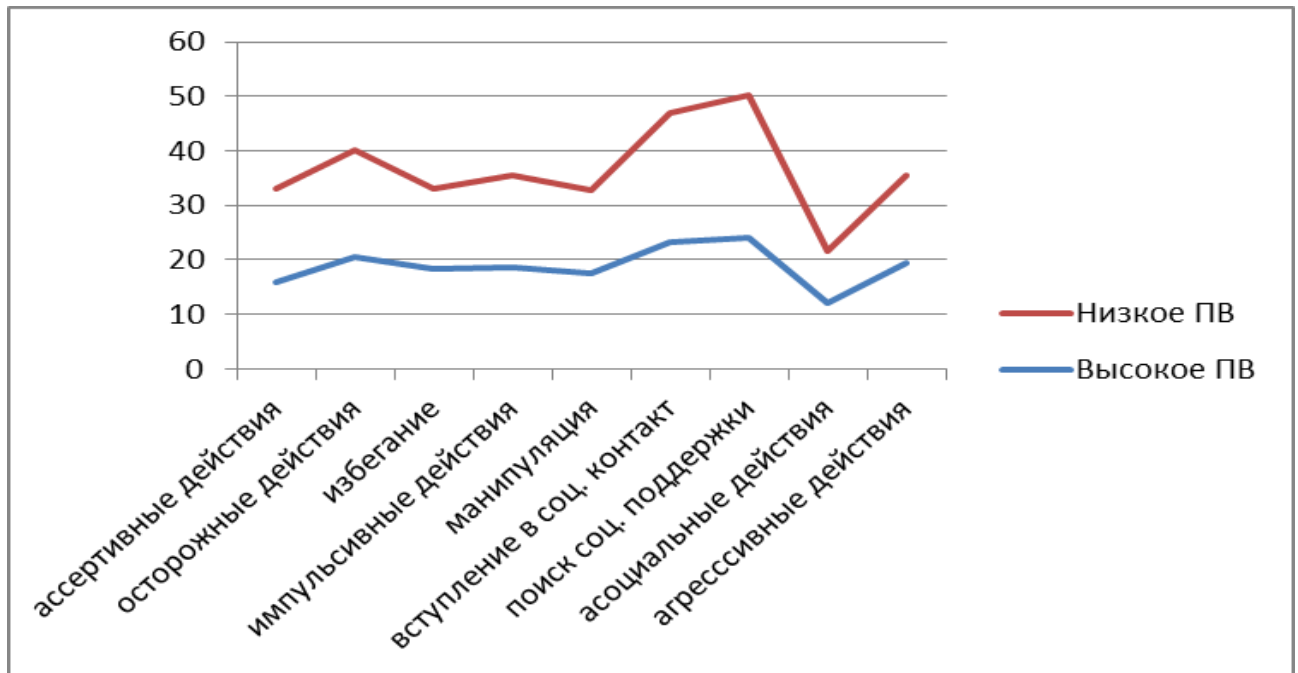


Рисунок 9 – Профили частоты использования моделей преодолевающего поведения в группах учителей с высокой и низкой выраженностью профессионального выгорания (по опроснику SACS)

В группе менеджеров (табл. 3) обнаружены: отрицательные корреляции интегрального показателя выгорания с активными копинг-стратегиями (самоодобрение, самоутверждение), которые способствуют активизации или поддержке имеющихся ресурсов (условно названные нами как «субъектные»)

Таблица 3

Корреляции между интегральным показателем выгорания и копинг-стратегиями
(группа менеджеров среднего и высшего звена 55 чел.)

| Интегральный показатель выгорания | <i>Копинг-стратегии</i> | Коэф. корреляции |
|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------|
| | Самоодобрение (субъектная) | -0,57** |
| | Самоутверждение (субъектная) | -,0,38* |
| | Социальная замкнутость | 0,439* |
| | «Заезженная пластинка» - ригидность) | 0,369* |
| | Беспомощность | 0,514** |
| | Агрессия | 0,491** |
| | Зависимость от лекарств | 0,374* |

и положительные корреляции с «объектными» копинг-стратегиями в виде ригидных действий (поведение типа «заезженная пластинка»), «агрессия», «зависимость от лекарств» (ресурсо-разрушающие стратегии), оцениваемыми по методике

«Преодоление трудных жизненных ситуаций» методике ПТЖС (Н.Е. Водопьянова - SVF 120, В.Янке, Г. Эрдманн).

В параграфе 8.2. представлены результаты исследования когнитивных копинг-стратегии, противодействующих профессиональному выгоранию. В исследовании участвовали менеджеры высшего и среднего звеньев общим числом 81 человек. С помощью контент-анализа когнитивные копинг – стратегии, оцениваемые с помощью методики CERQ (Garnefski, Kraaij, Spinhoven) были классифицированы по выраженности «субъектных» (активных) или «объектных» (пассивных) особенностей совладания с трудностями.

Обнаружены значимые корреляции показателей активной жизненной позиции и уверенности в самооффективность с «субъектными» копинг-стратегиями – планированием, позитивной переоценкой и снижением значимости события (рис. 10).

Диспозиционные ресурсы «Субъектные» копинг-стратегии Интегральный показатель ПВ

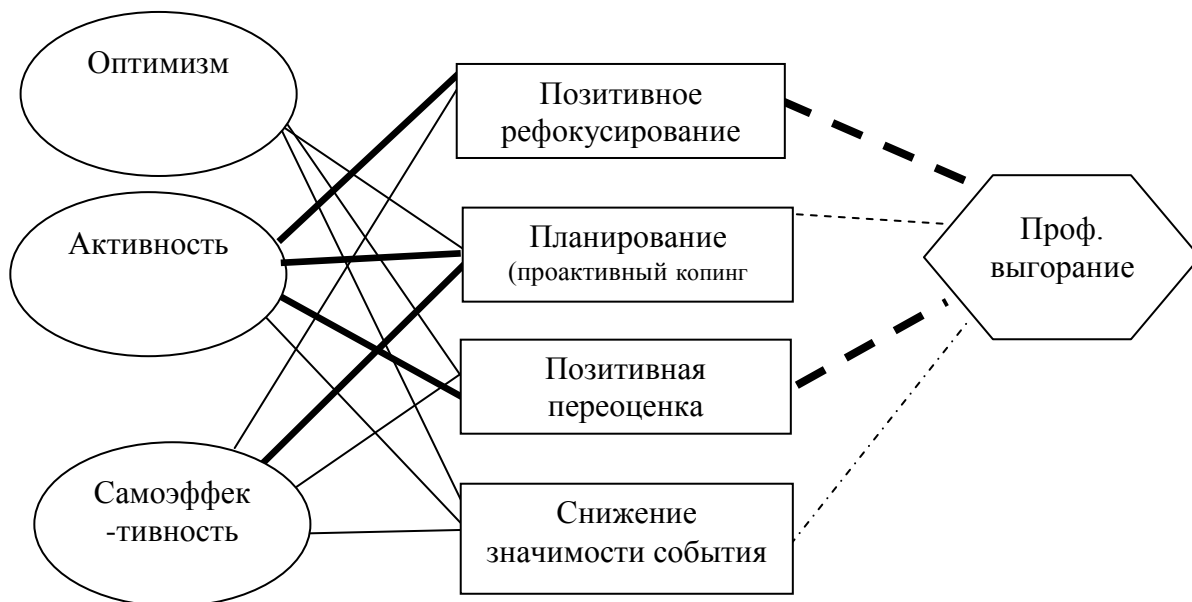


Рисунок 10 – Корреляции «субъектных» копинг-стратегий, диспозиционных ресурсов и профессионального выгорания

Примечание: сплошная линия – положительные корреляции, пунктирная линия – отрицательные корреляции; жирная линия – 1% уровень знач.; тонкая линия – 5% уровень знач.

Самоэффективность положительно коррелирует с «субъектными» копинг-стратегиями планирование; позитивная переоценка; снижение значимости события (соответственно $r=0,506$; $r=0,562$; $r=0,379$, $p=0,01$). Активность (когнитивная установка) положительно коррелирует с «субъектными» копинг - стратегиями «планирование» ($r=0,367$, при $p=0,01$), «позитивная переоценка» ($r=0,426$ при $p=0,01$), «снижение значимости события» ($r=0,318$ при $p=0,05$). Интегральный показатель выгорания отрицательно коррелирует с «субъектными» стратегиями – «позитивная переоценка», «снижение значимости», «планирование, позитивное рефокусирование» ($p \leq 0,01$). «Объектные» копинг-стратегии (рис. 11) отрицательно

коррелируют с показателями «активность» и самооффективность на 5% уровне значимости, с оптимизмом ($r = -0,363$, $r = -0,485$, $r = -0,373$ при $p < 0,01$) и положительно – с интегральным показателем профессионального выгорания ($r = 0,473$, $r = 0,518$, $r = 0,526$, при $p < 0,01$).

Диспозиционные ресурсы «Объектные» Копинг-стратегии Интегральный показатель ПВ

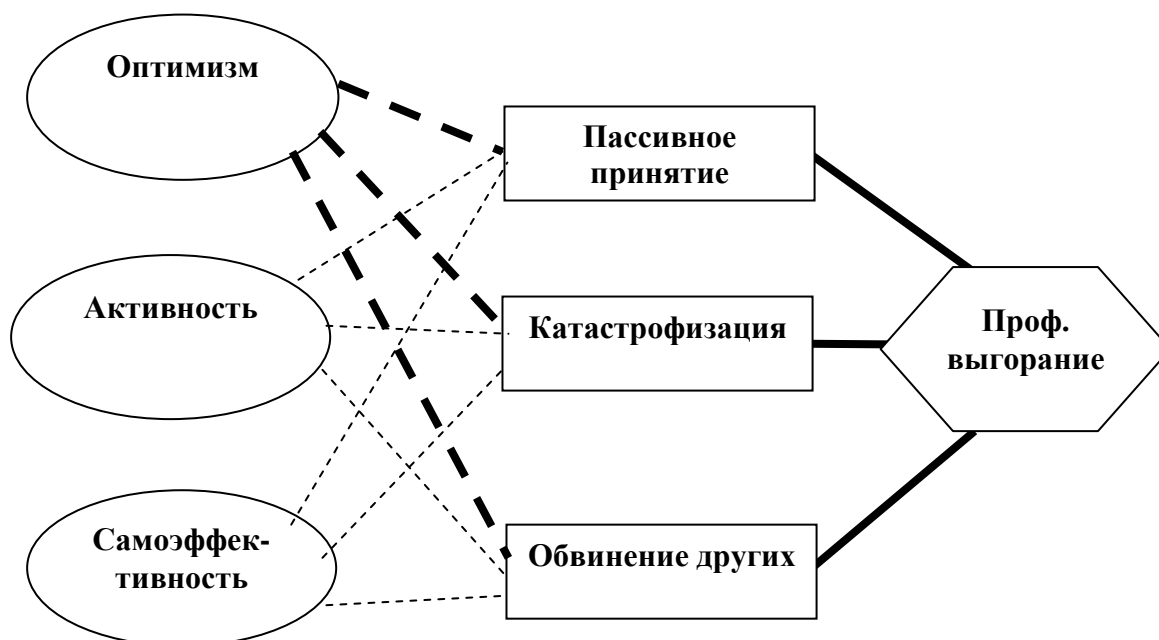


Рисунок 11 – Корреляционные плеяды для «объектных» копинг-стратегий, показателей позитивного мышления и профессионального выгорания

Примечание: сплошная линия - положительные корреляции, пунктирная линия – отрицательные корреляции; жирная линия - уровень 1% знач; тонкая линия – 5% уровень знач.

Результаты множественного регрессионного анализа подтвердили гипотезу о том, что профессиональное выгорание является следствием низкой субъектной активности вовлечения ресурсов противодействия профессиональному выгоранию. Оптимизм и «субъектные» копинг-стратегии «планирование» противодействуют профессиональному выгоранию, «Объектные» копинг-стратегии - «катастрофизация», «обвинение других» способствуют процессам выгорания.

В целом исследование подтвердило гипотезу взаимовлияния выраженности профессионального выгорания и предпочтения конструктивных («ресурсных») копинг-стратегий. Низкий уровень профессионального выгорания и высокий уровень ресурсов «самоподдержки» обуславливает выбор «субъектных» копинг-стратегий, в которых проявляется целенаправленность, внутренняя мотивационная активность, осознанность и ответственность, что соответствует высокому проявлению субъектной активности. Высокое профессиональное выгорание способствует выбору «объектных» копинг-стратегий, и наоборот, чем чаще используются «объектные» ресурсоразрушающие копинг-стратегии, тем выше риск профессионального выгорания. Исходя из полученных результатов следует, что психологическая помощь «выгорающим» специалистам, должна быть направлена на активизацию субъектной активности, позитивных установок и «субъектных» копинг-стратегий.

Главе 9. «Личные достижения как ресурсы противодействия профессиональному выгоранию» посвящена частным гипотезам 3-4 и решению задач 9-10. В параграфе 9.1. представлены результаты исследования переживаний актуального психологического благополучия и удовлетворенности профессиональной самореализацией как ресурсов самоконтроля и ценностно-смыслового уровня регуляции на примере учителей, работающих в музыкальных школах. (60 человек, из них 39 женщин и 21 мужчина (задача 9). Обнаружено, эмоциональное истощение отрицательно коррелирует с общей удовлетворенностью самореализацией в профессиональной деятельности, с предполагаемой самореализацией в учениках в ближайшие 5 лет; с актуальным субъективным благополучием (интегральный показатель «Счастья»); с позитивным самопринятием (опросник К.Рифф), с позитивной самооценкой и уверенностью в свои силы по балансу аффекта (опросник К.Рифф), с реалистичным восприятием всех аспектов человеческого бытия – показатель «Человек как открытая система» (опросник К.Рифф). Деперсонализация значимо коррелирует с тремя показателями удовлетворенности личными достижениями – профессиональной самореализацией в учениках в настоящем, субъективным благополучием – интегральный показатель счастья (Оксфордский опросник), позитивным самопринятием (опросник К.Рифф). Наибольшее количество связей обнаружено между субфактором «редукция личных достижений» («профессиональная эффективность») с показателями удовлетворенности достижениями. Обнаружены значимые корреляции «самоэффективности» с самореализацией в учениках в настоящем времени и в будущем времени (соответственно 0,34 и 0,36), что подтверждает наши представление о том, что уверенность (убежденность) в собственные возможности является важным интрасубъектным ресурсом противодействия профессиональному выгоранию. Психологическое благополучие представляет собой сложный психологический конструкт субъективной реальности, который базируется на интегральной оценке субъектом удовлетворенности самоосуществления собственной жизни (Т.Д. Шевеленкова, П.П.Фесенко). Данный конструкт мы рассматриваем как один из ключевых ресурсов когнитивно-аффективных ресурсов противодействия профессиональному выгоранию.

В соответствие с полученными результатами резюмируется следующее. Рефлексия «психологического благополучия» и положительная оценка субъектом жизнедеятельности собственных достижений выступает в качестве ценностно-смысловых ресурсов сохранения устойчивости и противодействия профессиональному выгоранию. Важным фактом является то, что получена положительная связь между самоэффективностью (ресурсом самоподдержки) и удовлетворенностью самореализацией в учениках в настоящем и в будущем времени (ресурсами личных достижений), что говорит об интегральности системы субъектных ресурсов – механизмов психологической регуляции.

В параграфах 9.2 и 9.3 представлены результаты рассмотрения профессионального выгорания в контексте психологического отчуждения (Е.Н.Осин, Д.А.Леонтьев) и профессиональной востребованности (Е.В.Харитоновна, Б.А.Ясько) проведено исследование в двух группах респондентов. Первая группа – преподаватели технических Вузов – 53 человека. Из них: 32 женщины и 21

мужчина. Вторая группа – сервисные специалисты (администраторы, консультанты – продавцы, риэлторы) в количестве 115 чел. Из них 68 женщин и 47 мужчин.

Результаты регрессионного анализа и метода структурного моделирования (SEM) показали, что смысловое отчуждение оказывает сильное влияние на субфакторы выгорания (рис. 12).

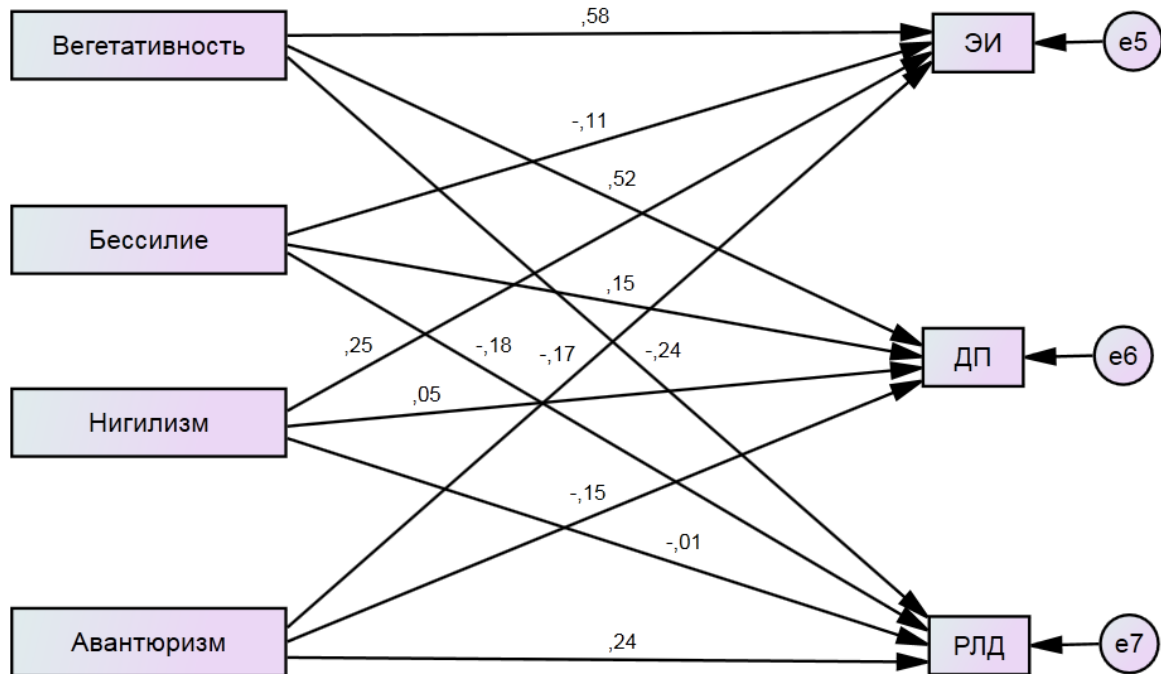


Рисунок 12 – Модель зависимости профессионального выгорания от факторов смыслового отчуждения, полученная с помощью метода структурного моделирования (SEM)

Примечание: ЭИ – эмоциональное истощение; ДП – деперсонализация; РЛД – редукция личных достижений; стрелками обозначены стандартизированные регрессионные коэффициенты, в кружках – латентные переменные, в прямоугольниках – явные переменные. Все параметры модели являются статистически достоверными на уровне значимости $p < 0,001$.

Выявлено, что ресурсами устойчивости к эмоциональному истощению являются ценностно-смысловые конструкты, которые противодействуют смысловому отчуждению. Это «Локус контроль - жизнь» (управляемость жизнью), представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Смысловое отчуждение представляет собой сложный субъектно-личностный конструкт, его показатели могут быть использованы в качестве индикаторов экзистенциальной неудовлетворенности, профессионального выгорания, потери смысловых ориентиров человека. Феномен смыслового отчуждения связан с удовлетворенностью самореализацией и профессиональной востребованностью. Таким образом, психологическое отчуждение может быть отнесено к профессиональной деформации, так же как и профессиональное выгорание. Смысловое отчуждение является и причиной и следствием профессионального выгорания.

Для определения показателей смысловой регуляции в зависимости от выраженности профессионального выгорания проведено исследование 116

сервисных специалистов (50 администраторов, 66 офисных работников). Использовались аналогичные методики исследования. Выявлены достоверные различия ($p < 0,001$) по измеряемым параметрам между низкими (1-2) и высокими уровнями выраженности профессионального выгорания (рис. 13).

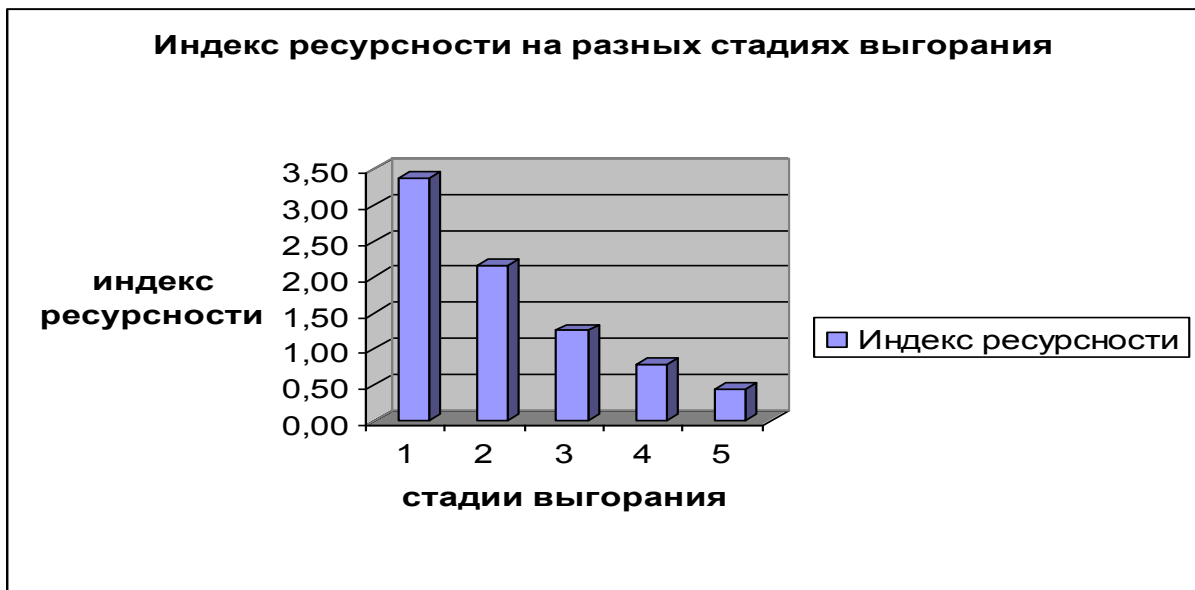


Рисунок 13 – Индекс ресурсности на разных стадиях профессионального выгорания

Резюмируется, что противодействие профессиональному выгоранию обусловливается высокой обеспеченностью смысловых ресурсов:

1. *Деперсонализации* противодействуют высокий локус контроля – жизнь, «локус контроля - «Я», ясные цели на будущее и высокая профессиональная востребованность («Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала», «Принадлежность к профессиональному сообществу», позитивное «Отношение других к себе как профессионалу», «Общий уровень профессиональной востребованности личности»).

2. *Редукции личных достижений* противодействует высокая оценка «Общего уровня профессиональной востребованности личности».

3. Высокая выраженность смысло-жизненных ориентаций, удовлетворенность профессиональной востребованностью и самореализацией являются ресурсами противодействия психологическому отчуждению и профессиональному выгоранию (по интегральному показателю).

Полученные результаты подтверждают гипотезу зависимости профессионального выгорания и психологического отчуждения от ресурсного обеспечения смысловой регуляции – чем сильнее смысловая регуляция субъектов деятельности, тем больше устойчивость к профессиональному выгоранию и психологическому отчуждению.

Глава 10. «Методика психологической помощи «выгорающим» специалистам» на основе субъектно-ресурсной концепции» является завершающим этапом исследования. В ней содержится описание задач, модулей психологического тренинга, направленного на повышение активности вовлечения, развития, сохранения личностно важных ресурсов противодействия выгоранию субъектов

труда, а также эмпирическое доказательство эффективности разработанной методики психологической помощи (рис. 15,16).

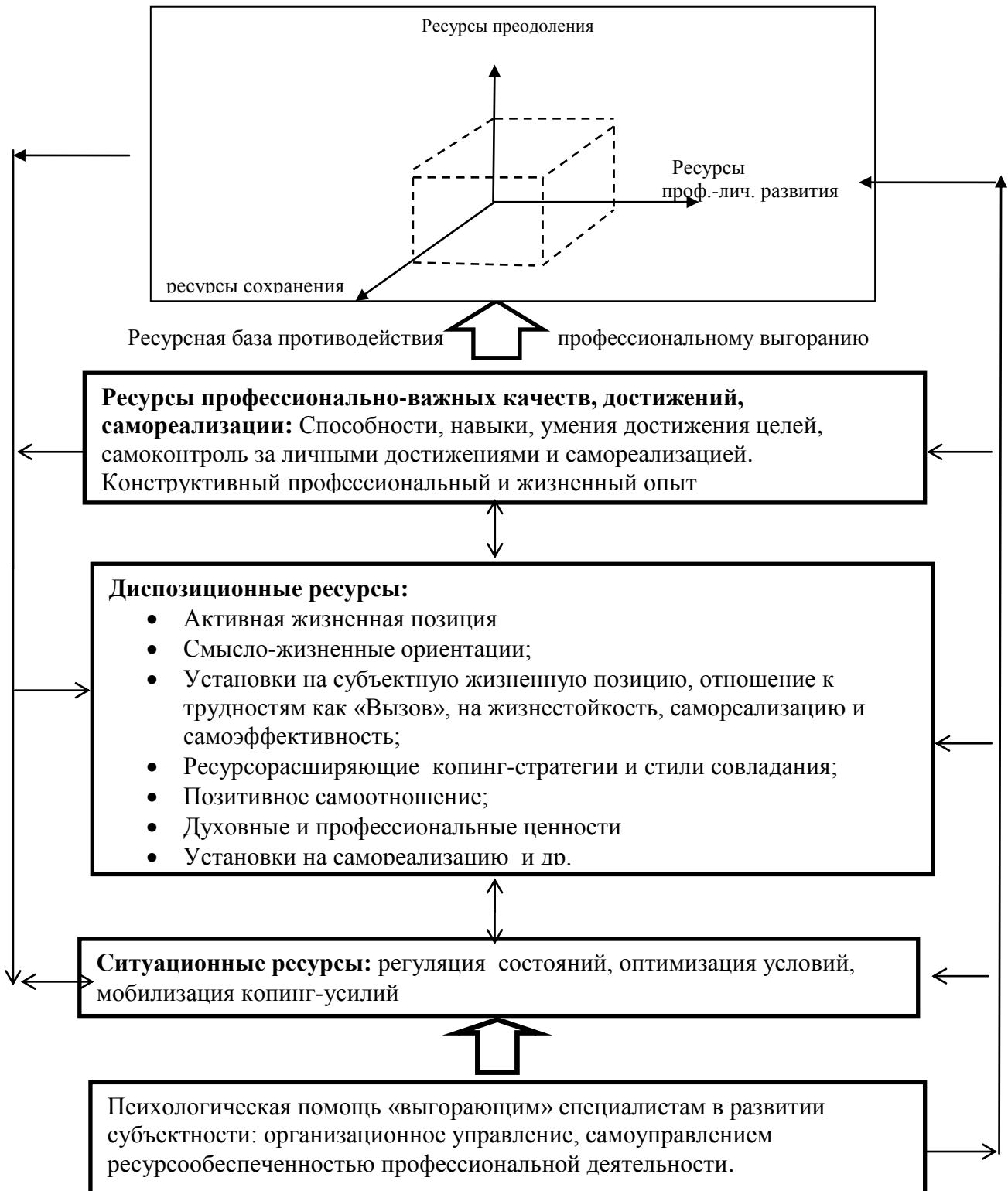


Рисунок 15 – Направления интервенций психологической помощи на разные уровни ресурсного обеспечения субъектов труда

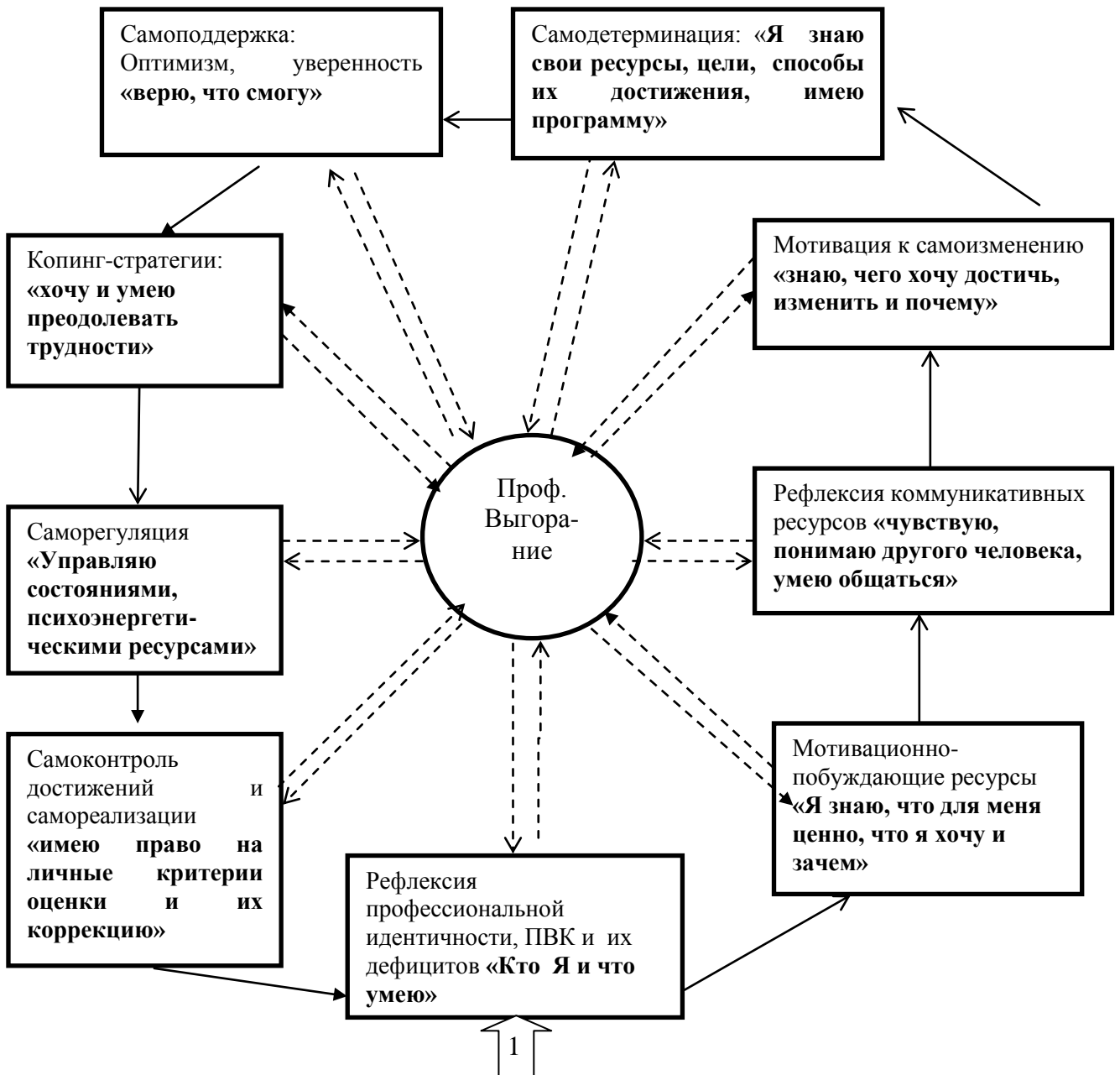


Рисунок 16 – Модули психологического тренинга, направленные на осознание и управление ресурсами противодействия профессиональному выгоранию.

Примечание: 1- начало программы; пунктирные линии - отрицательные связи; сплошные линии - положительные связи

Представлены результаты эмпирической проверки эффективности экспериментальной программы в трех группах (60 чел). Спустя три месяца после начала программы «Анти-выгорание» значительно повысились шкальные показатели «субъектности» (рис. 17), наблюдалось значимое ($p < 0,01$) снижение выраженности профессионального выгорания по трем его субфакторам (рис. 18), уменьшение показателей смыслового отчуждения (рис. 19), повышение индекса ресурсности и «самоэффективности» ($p < 0,01$).

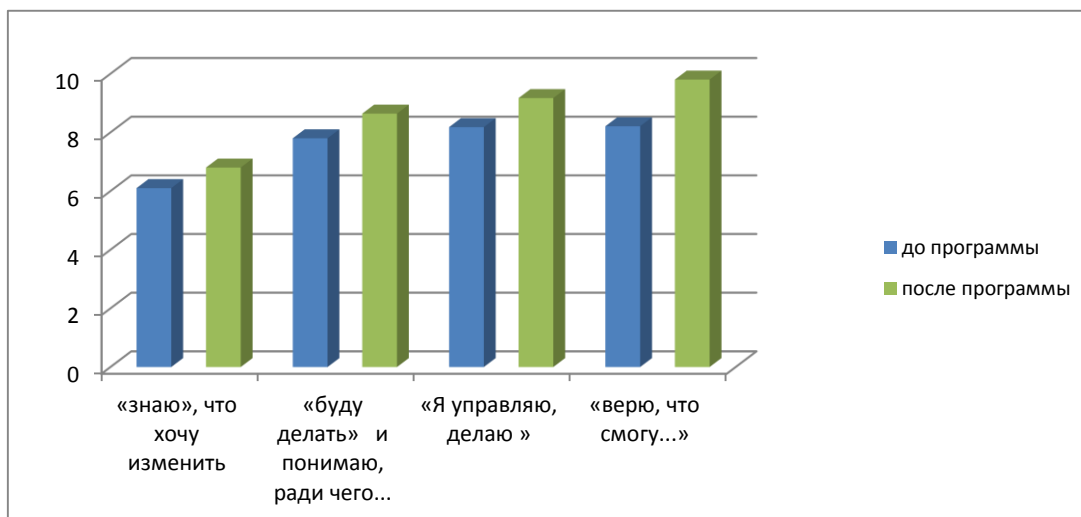


Рисунок 17 – Показатели «субъектности» по шкальным оценкам до и после программы ($P < 0,01$)

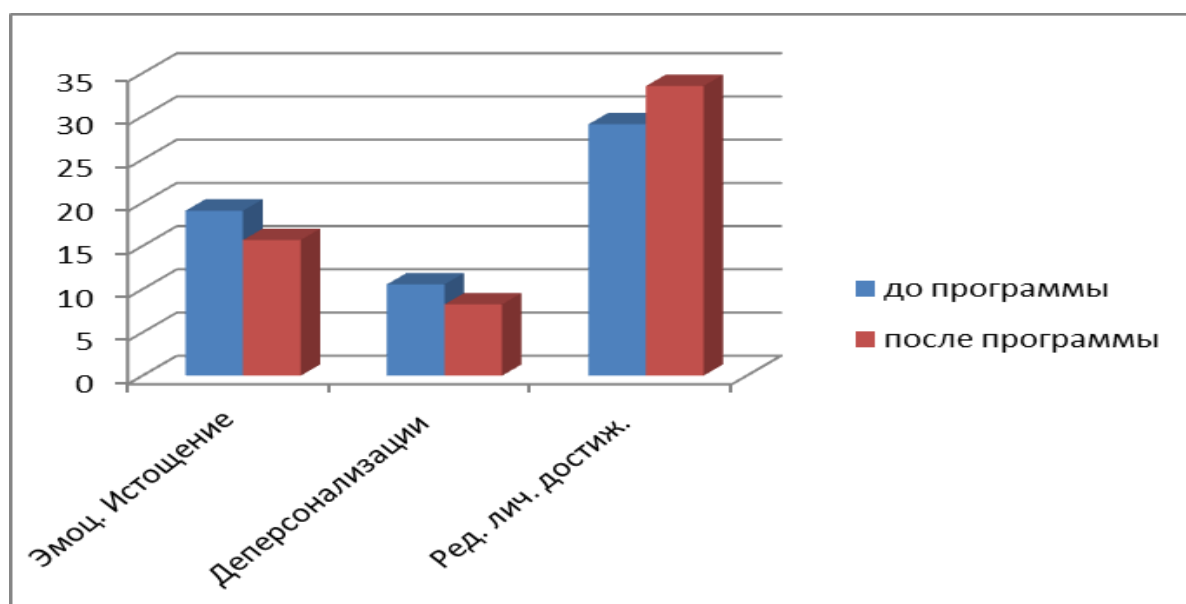


Рисунок 18 – Изменение показателей выгорания после программы ($P < 0,01$)

Выявлено, что коррекция профессионального выгорания («обратимость» выгорания) осуществляется труднее при высоких уровнях его развития, чем при низкой его выраженности.

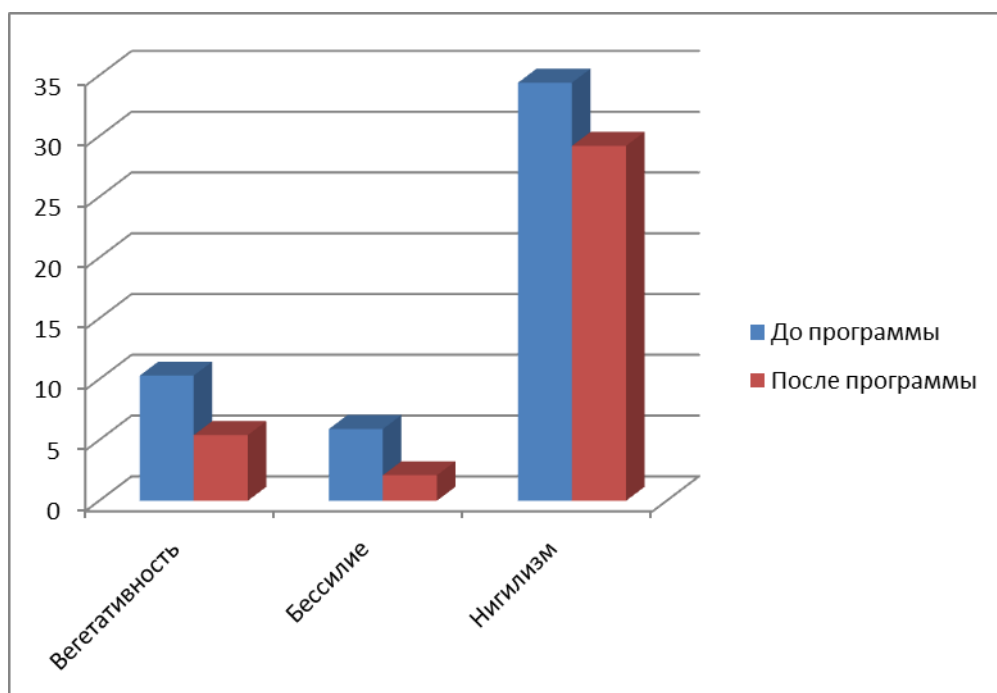


Рисунок 19 – Изменение смыслового отчуждения после программы ($P \leq 0,01$)

В **заклучении** обобщаются итоги диссертационного исследования, отмечается перспективность субъектно - ресурсного подхода к профилактике и коррекции профессионального выгорания. Даны сведения о внедрении и апробации результатов исследования. Сформулированы основные **выводы**:

1. Предметным содержанием профессионального выгорания является системное качество (конструкт) как совокупность психических процессов, состояний, отношений, профессиональных установок и ценностей, способов преодоления трудных и кризисных профессиональных ситуаций, профессионально-важных качеств субъектов, которые вовлекаются в трудовую деятельность и претерпевают деструктивные (дезадаптивно-разрушающие) изменения под влиянием противоречий между возможностями субъекта и организационно-профессиональными требованиями к нему.

2. «Ресурсная база» – структурно-уровневое образование психологических ресурсов, доступных, вовлекаемых или проектируемых субъектом для решения значимых текущих задач и стратегических целей деятельности. В «ресурсную базу противодействия профессиональному выгоранию» входят ситуационные и диспозиционные ресурсы субъекта, способствующие профессионально-личностному развитию, сохранению устойчивости функционирования и самореализации, а также когнитивно-поведенческие стратегии преодоления профессионально-трудных ситуаций и жизненных обстоятельств.

3. Противодействие профессиональному выгоранию возможно с помощью организационного управления и самоуправления ресурсным обеспечением трудовой деятельности. В структуру ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию субъекта входят:

- ресурсы профессионально-личностного развития – мотивация к личному и профессиональному развитию, личным достижениям, высокому качеству жизни,

профессионально-важные рефлексивно-коммуникативные качества, сильные смысло-жизненные ориентации, осознаваемые личные и профессиональные смыслы и ценности, обуславливающие выбор целей и задач;

- ресурсы сохранения устойчивого функционирования – планирование, самоорганизация, самоподдержка, профессиональная идентичность, активная жизненная позиция и др.;

- ресурсы преодоления профессиональных, организационных трудностей и энерго-информационных дефицитов – конструктивные (активные) копинг-стратегий, контроль личных достижений, своевременная декомпозиция целей и коррекция способов их достижения, отношение к трудностям как «вызовам», позитивное и ответственное отношение к личным ресурсам и профессиональному здоровью.

4. Опросник «Профессиональное выгорание» представляет собой интегрированную модель профессионального выгорания на основе объединения структурно-результативного и процессуально-динамического подхода к диагностике данного феномена. Стандартизированный интегральный показатель профессионального выгорания позволяет более точно оценивать выраженность выгорания в зависимости от пола, может быть использован для дифференциации стадий его развития и мониторинга его выраженности в процессе профилактико-коррекционных интервенций.

5. Новая стандартизация индекса «ресурсности», диагностируемая с помощью опросника «Оценка потерь и приобретений ресурсов» позволяет оценивать субъективную «ресурсообеспеченность» в зависимости от пола. Существует обратная зависимость выраженности профессионального выгорания от индекса «ресурсности». При высокой выраженности выгорания (4-5 стадия), значение индекса существенно меняется в сторону уменьшения, свидетельствующее об изменении когнитивно-аффективной оценки субъектом соотношения приобретений и потерь значимых персональных ресурсов – персональной «ресурсообеспеченности».

6. Устойчивость к профессиональному выгоранию поддерживается ресурсами ценностно-мотивационной сферы, выполняющими функции целепобуждения, целеполагания, самодетерминации. В частности, сильные смысло-жизненные ориентации на цели и достижения, высокая эмоциональная и смысловая насыщенность жизни, высокий внутренний локус интрасубъектного и интересубъектного контроля событий собственной жизни, состояния высокой синхронизации смыслов во временных модусах.

7. На устойчивость к эмоциональному истощению и деперсонализации влияют: «ресурсообеспеченность» (индекс «ресурсности»), осмысление своего прошлого как важного периода самореализации; позитивное восприятие настоящего как насыщенного смыслами процесса жизни; преобладание «субъект-субъектных» смыслов профессиональной деятельности над ориентацией смыслов социального признания и материального обогащения, высокий внутренний локус интрасубъектного контроля и интересубъектного контроля событий собственной жизни, смысловые состояния высокой синхронизации и генерализации смыслов во временных модусах. На устойчивость к выгоранию по субфактору *редукция личных*

достижений значимое влияние оказывают такие ценностно-смысловые ресурсы, как «свобода выбора и возможность реализовать свои потенциалы в труде (самореализация); достойное материальное вознаграждение.

8. Устойчивость к профессиональному выгоранию связана с ресурсами рефлексии профессионально-важных качеств и качества жизни. Ресурсами устойчивости к эмоциональному истощению и редукции личных достижений специалистов «субъект-субъектных» профессий являются: высокая сензитивность, позитивная жизненная позиция, эмоциональная устойчивость в коммуникациях, удовлетворенность самоконтролем, работой, личными успехами, здоровьем и психологическим благополучием. Активизация данных ресурсов с помощью коммуникативного тренинга способствует снижению выраженности профессионального выгорания. Сильное влияние на устойчивость к выгоранию оказывает эмоциональная устойчивость в коммуникациях. Данное качество тесно связано с типологическими чертами личности нейротизмом и опосредовано с тревожностью, что подчеркивает определенную природную обусловленность устойчивости к профессиональному выгоранию.

9. Ресурсы «самоподдержки» (профессиональная самоидентичность, вера в себя как профессионала, позитивное самоотношение по параметрам «глобальное самоотношение», «самоуважение», «самоинтерес», «самоуверенность», «самопонимание») противодействуют двум субфакторам профессионального выгорания – редукции личных достижений и деперсонализации.

10. Профессиональному выгоранию противодействуют «субъектные» (активные) копинг-стратегий, для которых характерны целенаправленность, внутренняя мотивационная активность, осознанность и ответственность преодоления трудных жизненных и профессиональных ситуаций. Низкий уровень профессионального выгорания и высокий уровень ценностно-смысловых ресурсов «самоподдержки» обуславливают выбор «субъектных» копинг-стратегий. Высокое профессиональное выгорание способствует выбору пассивных (условно названных нами «объектных») копинг-стратегий, для которых характерна пассивная жизненная позиция и ресурсоразрушающие стратегии.

11. «Ресурсы личных достижений» (успешная профессиональная самореализация, переживания профессиональной востребованности и психологического комфорта) противодействуют процессам выгорания: чем больше смыслов видит субъект в личных достижениях и чаще чувствует психологическое благополучие («счастье»), тем меньше выражено профессиональное выгорание.

12. Переживание профессиональной невостребованности и психологическое отчуждение в формах «вегетативность», «бессилие», «нигилизм» вносят большой вклад в процессы профессионального выгорания. Причинами и последствиями психологического отчуждения являются эмоциональное истощение, дегуманизация рабочих коммуникаций, редукция личных достижений.

13. Высокая выраженность смысловых ресурсов (смысло-жизненных ориентаций, удовлетворенность профессиональной востребованностью и самореализацией) являются факторами противодействия к психологическому

отчуждению и профессиональному выгоранию (*по интегральному показателю и редукации личных достижений*).

14. Для стадий с высокой выраженностью профессионального выгорания характерно высокое смысловое отчуждение и переживание профессиональной не востребоваваемости. Показатели смыслового отчуждения и профессиональной не востребоваваемости могут быть использованы для диагностики профессионального выгорания.

15. Экспериментальная программа психологической помощи «выгорающим» специалистам, разработанная на основе субъектно-ресурсной концепции способствовала расширению «ресурсной базы противодействия» субъектов труда, снижению выраженности профессионального выгорания и психологического отчуждения.

16. В качестве психологического инструментария для психодиагностики профессионального выгорания, интрасубъектных ресурсов, противодействующих профессиональному выгоранию может быть использован разработанный и апробированный комплекс валидных методик: «Профессиональное выгорание» (Водопьянова, Старченкова), «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций - SACS» (Водопьянова, Старченкова), «Преодоление трудных жизненных ситуаций – SVF120» (Водопьянова), «Оценка потерь и приобретений персональных ресурсов» (Водопьянова), «Шкала оптимизма и активности - AOS» (Водопьянова, Штейн), «Шкала удовлетворенности качеством жизни» (Водопьянова).

Основное содержание исследование отражено в следующих публикациях:

Монографии:

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – М-СПб.: Изд-во «Питер», 2005. – 336 с. – (7 п.л. /14 п.л.).
2. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. – М – СПб.: Изд-во «Питер». – 2009. – 336 с. –14 п.л.
3. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та. – 2011. – 160 с. – 6,6 п.л

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ:

1. Водопьянова Н. Е., Серебрякова А. Б., Старченкова Е. С. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 6. – 1997. – Вып. 2 (№ 13). С. 84-90. – (0,12 п.л. / 0,25 п.л.).
2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Трансактный подход к изучению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. – 2008. – Вып. 2. С. 47 - 58.– (0,25 п.л. / 0,5 п.л.).
3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Субъективные репрезентации организационной культуры и динамика развития психологического стресса // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. – 2008. – Вып. 3. С. 350 - 358.– (0,23п.л. / 0,45 п.л.).
4. Водопьянова Н. Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер.12. – 2009. – Вып.1. – С. 75-86.– 0,5 п.л.

5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Роль ресурсно-инвестиционного копинга в развитии индивидуальной стресс-резистентности // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 12. – 2009. – Вып.3. – С. 13-22. – (0,2 п.л. / 0,4 п.л.)
6. Водопьянова Н.Е., Гома Д.Е. Проявление тайм-синдрома менеджера в зависимости от компетентности управления временем и отношения ко времени // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 12. – 2010. – Вып. 2. – С. 177-182. – (0,2 п.л. / 0,25 п.л.).
7. Водопьянова Н.Е., Густелева А.Н. Позитивное самоотношение как фактор устойчивости к профессиональному выгоранию учителей // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 12. – 2010. – Вып. 3. – С.165- 171. – (0,15 п.л. / 0,25 п.л.).
8. Водопьянова Н.Е., Горюнова Л.Н. Оценочно-смысловые регуляторы информационно- поисковой активности студентов // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 12. – 2011. – Вып. 1. – С. 159-166. – (0,10 п.л. / 0,33 п.л.).
9. Водопьянова Н.Е. Дисфункции ценностно-смысловой регуляции как факторы риска синдрома выгорания и профессионального здоровья / Психиатрия, психотерапия и клиническая психология. – 2011. – Минск. – №4. – С. 64-73. – (0,37 п.л.).
10. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Наследов А. Д. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социномических профессий // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 12. – 2013. – Вып. 4. – С. 17-28. – (0,20 п.л./ 0,45 п.л.).
11. Водопьянова Н. Е., Наследов А. Д. Стандартизированный опросник «Потери и приобретения ресурсов» для специалистов социномических профессий // Вестн. Тверского гос. ун-та. Серия: педагогика и психология. – 2013. № 26. С. 8-22. – (0,59 п.л./ 0,79 п.л.).
12. Водопьянова Н.Е. Густелева А.Н. Воспринимаемая самооэффективность и ресурсообеспеченность как факторы, препятствующие профессиональному выгоранию // Вестн. Тверского гос. ун-та. Серия: педагогика и психология. – 2013. – № 26. – С. 23-30. – (0,19 п.л./ 0,29 п.л.).
13. Водопьянова Н.Е. Густелева А.Н. Роль педагогического стиля в развитии профессионального выгорания учителей / Вестн. Костромского гос. ун-та. Серия: Педагогика. Психология. Ювенология. Социокинетика. – Том 19. – 2013. – №3. – С. 44-47. – (0,10 п.л./ 0,16 п.л.).
14. Водопьянова Н.Е. Густелева А.Н., Родионова Е.А. Ихия А. Сравнительный анализ кросскультурных различий профессионального выгорания российских и арабских учителей, проживающих в Израиле // Научно-технические ведомости С.-Петербург. гос. политехнического ун-та. Серия: общественные и гуманитарные науки. – Вып. 4 (184). – 2013. – С.111-166. – (0,10 п.л./ 0,29 п.л.).
15. Кучер В.С., Водопьянова Н.Е. Психологическое сопровождение как комплексный подход к профилактике и коррекции профессионального выгорания медицинского персонала // Ученые записки С.-Петербург. Медицинского университета им. Академика И.П. Павлова. – Том XXI – 2014. – № 1. – С. 92-94. – (0,13 п.л./ 0,25 п.л.)

Научные статьи

16. Водопьянова Н.Е. Активная жизненная позиция личности и профессиональная адаптация в условиях социально-экономического кризиса // Психологические проблемы самореализации личности. / Под ред. А.А.Реана, Л.А. Коростылевой. Вып. 2. – СПб: Изд-во С.-Петербур. ун-та. – 1998. – С. 144-154. – 0,40 п.л.
17. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое «выгорание» и качество жизни // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л. А. Коростылевой. – Вып. 6. – СПб: Изд-во С.-Петербур. ун-та. – 2002. – С.140-154. – (0,10 п.л./ 0,16 п.л.).
18. Shteyn M., Vodopyanova N.E., Schumm J.A., Hobfoll S.E., Lilly R. The Impact of the Russian Transition on Psychosocial Resources and Psychological Distress // Journal of Community Psychology. – 2003. Т. 31. № 2. – P. 113-127. 11. – (0,10 п.л./ 0,16 п.л.).
19. Водопьянова Н.Е., Жукина Е. В. Копинг-стратегии как фактор профессиональной адаптации // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л. А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та. – Вып.8. – 2004. – С. 242-254. – п.л. (0,30 п.л./ 0,50 п.л.).
20. Борисова Е.В., Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С. Изучение стрессогенных ситуаций в деятельности специалистов по подбору персонала в аспекте профилактики профессиональной дезадаптации // Психическая и социально-психологическая адаптация: проблемы теории и практики: Тематический сборник научных трудов / Отв.ред. М.А. Березин. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ. – 2005. – С.50-54. – (0,10 п.л./ 0,16 п.л.).
21. Водопьянова Н.Е., Нестерова Н.М. Синдром выгорания и личностные свойства безработных, зарегистрированных в службе занятости Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л.А. Коростылевой. – Вып.9.– СПб: Изд-во С.-Петербур. ун-та. – 2005. – С. 198-214. – (0,30 п.л./ 0,50 п.л.).
22. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. От «выгорания» к обновлению: опыт и перспективы изучения синдрома «профессионального выгорания» в России // Национальный психологический журнал / Ред. Е. Метелькова. – М-СПб – 2006. №1 – ноябрь. – С. 126-129. – (0, 07 п.л. / 0,125 п.л.).
23. Водопьянова Н.Е. Тренинг лидерства В кн. Тренинг для профессионалов / Под ред. В.А. Чикер. СПб: Изд-во «Речь». – 2007. – С. 71-87. – 0,66 п.л.
24. Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С. Современные подходы к превенции синдрома выгорания // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллективная монография / Под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова; Курск: Изд-во Курск. гос. ун-т. – 2008. – С. 235-249. – (0,31 п.л./ 0,62 п.л.).
25. Vodopyanova N., Starchenkova E. The role of resource investment coping in a development of individual stress resistance /XXIX International Congress of Psychology 20 – 25 July 2008, Berlin, Germany. – (0,06 п.л./ 0,12 п.л.).
26. Водопьянова Н. Е., Густелева А.Н. Смыслоразнозначные ориентации и актуальные смысловые состояния, препятствующие синдрому выгорания // Сборник статей

- Психология психических состояний / Под ред. А.О. Прохорова. Казань. – 2009. – Вып. 7. – С. 315-342. – (0,61 п.л./ 1,1 п.л.).
27. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Глава 13 Стресс-менеджмент: настоящее и будущее / Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика – коллективная монография / Под ред. Г.С. Никифорова – СПб: Изд-во «Речь». – 2010. – С. 554-591. – (1,0 п.л. / 1,54 п.л.).
 28. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Диагностика стратегий преодоления стрессовых ситуаций (SACS). С. Хобфолл (S. Hobfoll). Адаптация Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой // «Психология общения». Энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.А. Бодалева. – М.: Изд-во «Когито-Центр». – 2011. – С. 539. – (0,02 п.л./ 0,04 п.л.)
 29. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Опросник «Профессиональное выгорание» (Maslach Burnout Inventory, МВІ). Модификация Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой // «Психология общения». Энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.А. Бодалева. – М.: Изд-во «Когито-Центр». – 2011. – С. 499. – (0,02 п.л./ 0,04 п.л.).
 30. Водопьянова Н. Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.- Петерб. ун-та. Сер.16. – 2011. – Вып.2. – С. 38-50. – 0,50 п.л.
 31. Кириленко Т.С., Водопьянова Н.Е. Удовлетворенность качеством жизни как фактор снижения риска синдрома выгорания // Вестник Киевского национального университета им. Т. Шевченко. Психология. Педагогика. Социальная работа. – 2012. – № 3. – С. 14-18. [на украинском яз.]. – (0,15 п.л. / 0,20 п.л.).
 32. Водопьянова Н.Е. Субъект-ориентированный подход к профилактике и коррекции синдрома выгорания // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова – М.: Изд-во «Институт психологии РАН» – 2012. – С. 415-437. – 0,9 п.л.
 33. Водопьянова Н.Е. Теория и практика противодействия синдрому выгорания / Выгорание и профессионализация: сб. науч. трудов. / Под ред. В.В. Лукьянова, А.Б. Леоновой, А.А. Обознова, А.С. Чернышева, Н.Е. Водопьяновой; Курск: Изд-во «Курский гос. ун-т». – 2013. – С. 294-324. – 1,25 п.л.
 34. Водопьянова Н.Е. Дисфункции ценностно-смысловой регуляции личности как риск психического выгорания и профессионального здоровья // Здоровая личность / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во «Речь». – 2013. – С. 296-312. – 0,66 п.л.
 35. Водопьянова Н. Е., Никифоров Г. С. Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестн. С.- Петерб. ун-та. Сер. 16. – 2013. – Вып. 2. – С. 5–13. – (0,30 п.л./ 0,37 п.л.).
 36. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Назарян О.Н. Интрасубъектные факторы устойчивости к профессиональному выгоранию преподавателей в условиях реформирования высшей школы в России // Современные исследования социальных проблем (печатный журнал). – 2013. – №2 (14). – С. 162-183. – п.л. (0,60 п.л. / 0,87 п.л.).

Главы в учебниках и практикумах

37. Водопьянова Н.Е. Глава 12. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб: Изд-во С.-Петербур. ун-та. – 2000. – С. 443-462. – (0,79 п.л.)
38. Водопьянова Н.Е. Занятие 32. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М., Снеткова – СПб: Изд-во «Речь». – 2001. – С. 276-282. – (0,33 п.л.)
39. Водопьянова Н.Е. Занятие 38. Стратегии и модели преодолевающего поведения // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М., Снеткова – СПб.: Изд-во «Речь». – 2001. – С. 311-321. – (0,40 п.л.)
40. Водопьянова Н.Е. Занятие 34. Оценка оптимизма и активности личности менеджера // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М., Снеткова – СПб.: Изд-во «Речь». – 2001. – С. 287-292. – (0,20 п.л.)
41. Водопьянова Н.Е. Глава 24. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления // Учебник Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во «Питер». – 2003. – С. 548-573. – (1,0 п.л.)
42. Водопьянова Н.Е. Глава 14. Синдром психическое выгорания и его профилактика // Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во «Речь». – 2006. – С. 323-379. – (2,33 п.л.)
43. Водопьянова Н.Е. Оценка удовлетворенности качеством жизни // Практикум по психологии здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во «Питер». – 2005. – С. 148-156. – (0,50 п.л.)
44. Водопьянова Н.Е., Штейн М.В. Оценка оптимизма и активности личности // Практикум по психологии здоровья / Под ред. Г.С. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во «Питер». – 2005. – С.111-118. – (0,19 п.л./ 0,29 п.л.)
45. Водопьянова Н.Е. Занятие 6. Опросник «Оценка потенциалов организационной культуры» // Психология менеджмента: практикум / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во «Речь». – 2010. – С. 75-81. – (0,25 п.л.)
46. Водопьянова Н.Е. Глава 16. Психическое «выгорание» у менеджеров и его преодоление // Учебник Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб: Изд-во «Питер». – 2004. – С. 282-313. – (1,29 п.л.)