



Валерий Емельянович Орёл

Синдром психического выгорания личности

Издательский текст

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=9332285

Синдром психического выгорания личности: Институт психологии РАН; М.; 2005

ISBN 5-9270-0070-3

Аннотация

В книге представлены результаты теоретических и эмпирических исследований структуры и функционирования синдрома психического выгорания. Показано, что выгорание по своей сути представляет собой интегральный феномен, оказывающий разрушительное влияние на все стороны личности профессионала.

В представленных эмпирических исследованиях определена структура выгорания, показана его специфика в различных профессиональных сферах, рассмотрены личностные детерминанты выгорания и выявлены функциональные закономерности его проявления в ценностно-мотивационной, когнитивной сферах личности профессионала и стилевых особенностях поведения. Обобщены и систематизированы основные современные направления исследования выгорания.

Для студентов, аспирантов, научных работников, преподавателей психологических факультетов.

Содержание

| | |
|--|----|
| Введение | 5 |
| Глава I | 7 |
| 1.1. История становления проблемы психического выгорания | 7 |
| 1.2. Определение выгорания и его структура | 11 |
| 1.3. Проблема факторов, влияющих на формирование феномена психического выгорания | 20 |
| 1.3.1. Факторы профессиональной среды, влияющие на возникновение выгорания | 21 |
| 1.3.2. Индивидуальные факторы возникновения синдрома выгорания | 25 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 47 |

Валерий Емельянович Орёл

Синдром психического выгорания личности

© Институт психологии Российской академии наук, 2005

© Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, 2005

* * *

*Тип человека, который меня восхищает – Перегоревший
Эмиль М. Чоран*

Введение

Возникновение проблемы выгорания первоначально как социальной проблемы, а затем и исследовательской было обусловлено тем мощным отрицательным эффектом, который выгорание оказывало на профессиональную деятельность и особенности поведения профессионалов. Наиболее отчетливо его последствия ощущались в профессиях «субъект-субъектного» типа (учителя, медицинский персонал, социальные работники, работники правоохранительных органов, психологи и т. д.), где основным предметом труда являлись человеческие проблемы и трудности. Многочисленные данные показывают, что синдром выгорания, наряду с другими разновидностями профессионального стресса, вызывает появление депрессивных настроений, чувства беспомощности и бессмысленности своего существования, низкую оценку своей профессиональной компетентности, что, в конечном счете, сказывается на работоспособности человека, приводя к снижению продуктивности деятельности и, как следствие, потерям в заработной плате и будущем пенсионном обеспечении. Исследования, проведенные в ряде регионов США, показали, что профессионалы с выраженными признаками выгорания теряют приблизительно 50 % своей заработной платы. Если зарплата 35-летнего работника при нормальном профессиональном росте составляет приблизительно 50 тысяч долларов в год, то эффект выгорания снижает ее уровень до 24 тысяч долларов в год. Аналогичные тенденции наблюдаются и в пенсионном обеспечении работника [299]. Помимо снижения экономических показателей профессиональной деятельности, синдром выгорания провоцирует нарушения трудовой дисциплины и повышение степени заболеваемости профессионалов [198]. В частности, отмечается, что работники, страдающие выгоранием, вынуждены тратить на нужды своего здоровья дополнительно 10 тысяч долларов в год [299]. Попытки компенсировать стрессогенные влияния профессиональной среды и последствия выгорания приводят к злоупотреблению алкоголем, наркотиками и другими психотропными средствами, а в отдельных случаях и к суицидному поведению. Причем факты суицида под влиянием выгорания распространены не только среди профессионалов, работающих в условиях повышенного стресса, сопряженного с опасностью для их здоровья и жизни (например, полицейские), но и в традиционно «безопасных» профессиях (врачи, психотерапевты и т. и.) [198, 233, 240, 299]. Интенсивный характер воздействия выгорания на здоровье работника нашел свое отражение в последней версии Международной классификации болезней (МКБ-10), где синдром выгорания описан под рубрикой Z.73.0. – «Проблемы, связанные с трудностями управления своей жизнью». Как медицинская категория выгорание рассматривается как состояние полного истощения, представляющее собой сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции. Комплексный характер воздействия выгорания на личность и особенности трудовой деятельности работника нашел свое отражение и в специфике исследовательских подходов к его изучению.

В современных условиях понятие «психическое выгорание» занимает ключевые позиции в ряде отраслей психологической науки, отражая его междисциплинарный характер. Как отражение своеобразия профессионального пути личности, оно представляет собой предмет изучения для организационной психологии и психологии труда. Социальная психология рассматривает данный феномен в контексте исследования механизмов взаимоотношений между людьми. Отрицательные эффекты, которые оказывает выгорание на физическое и психическое здоровье профессионалов и их самочувствие, становятся объектом пристального внимания со стороны клинических психологов.

Проблема психического выгорания стала предметом научного анализа в середине 60-х годов XX века благодаря многочисленным исследованиям зарубежных психологов (М.

Burish, H. Fredenberger, R. Golembiewsky, M. Leiter, T. Marek, C. Maslach, A. Pines, W. Schaufeli и др.). Как отмечал в предисловии к книге «Профессиональный стресс и выгорание» ее редактор, директор социальной службы Католического медицинского центра Филадельфии W.S. Paine: «профессиональный стресс и выгорание становятся модными терминами 80-х годов» [311, с. 11]. Интерес к этой проблеме не исчез и в наши дни, о чем свидетельствует большое количество публикаций и аналитических обзоров. Только за последнее десятилетие опубликовано свыше 1500 статей, посвященных исследованию различных аспектов феномена выгорания. Существенно расширилась и география исследований. Начавшееся в 1974 году в США изучение данного феномена, затем распространилось и на другие страны, такие, как Канада, Голландия, Польша, Германия, Израиль, Китай и т. д.

Однако, несмотря на довольно обширное количество исследований выгорания, не существует единой концепции понимания его сущности и механизмов. Большинство работ носит исключительно эмпирический характер, в основном связанный с выявлением связей между выгоранием и отдельными особенностями личности и поведения представителей различных профессиональных групп.

Последнее десятилетие ознаменовалось и повышением интереса к проблеме выгорания со стороны отечественной науки и психологов из стран СНГ (В.В. Бойко, Н.В. Гришина, А.А. Рукавишников, М.М. Скугаревская, Т.В. Форманюк и др.), однако сфера изучения ограничена наличием сравнительно небольшого количества работ, имеющих постановочный характер либо рассматривающих выгорание в русле более широкой проблематики.

Несмотря на большое количество эмпирических исследований, посвященных разным аспектам изучения выгорания, проблема далека еще от окончательного решения. Не существует однозначной точки зрения на само определение выгорания, основных его симптомов и механизмов возникновения, имеются противоречивые взгляды относительно динамики возникновения выгорания, не достаточно проработаны вопросы влияния выгорания на различные подструктуры личности. Причина такого состояния разработки проблемы выгорания кроется в аналитическом и описательном подходе к его изучению, представляющем некий предтеоретический уровень анализа данной проблемы.

Учитывая все вышесказанное, можно отметить, что к настоящему времени назрела потребность в замене традиционно сложившегося уровня исследования выгорания (аналитического) на более высокий (теоретический), позволяющий рассматривать данный феномен в единстве его структурного, функционального и динамического аспектов, и сложились необходимые для этого условия.

Настоящая работа представляет собой попытку анализа выгорания с позиций указанных аспектов. В качестве ее основных задач выступают: систематизация знаний, накопленных в мировой психологии, относительно природы и механизмов возникновения психического выгорания, выработка методологических оснований системного исследования данного феномена и представление ряда эмпирических исследований выгорания с позиций структурнофункционального подхода.

Глава I

Проблема психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии

1.1. История становления проблемы психического выгорания

В истории изучения феномена психического выгорания можно выделить два периода – описательный и эмпирический.

Впервые феномен психического выгорания появился не как исследовательский конструкт, а как социальная проблема. Первое описание данного феномена было выполнено в клинике [187]. Н. Freudenberger, работая психиатром в одном из центров здоровья, наблюдал большое количество работников, испытывающих постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности. Данный процесс протекал около года и сопровождался рядом симптомов в сфере физического здоровья и интеллектуальной сфере. Для обозначения подобного состояния умственного истощения им был использован термин «выгорание», ранее употребляемый в разговорной речи для обозначения эффекта хронической зависимости от наркотиков [187].

Одновременно с наблюдениями Н. Freudenberger, социальный психолог С. Maslach, занимаясь исследованием когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением, установила, что исследуемые феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников. Случайно она обнаружила, что юристы называют этот феномен «burnout» (выгорание). Использование этого термина в дальнейшем показало, что он однозначно понимается испытуемыми [280, 281].

Появление нового термина для обозначения психического феномена абсолютно не означало, что ранее этот феномен не существовал. Еще в 1922 году немецкий писатель Томас Манн в своем знаменитом романе «Будденброки» создал образ человека, которому присущи основные черты выгорания, такие как чрезвычайное утомление, потеря идеалов, а также потеря любви к работе. «...А Томас Будденброк чувствовал себя безмерно усталым, надломленным. Того, что ему дано было достигнуть, он достиг и прекрасно отдавал себе отчет, что вершина его жизненного пути уже пройдена, если только, поправляя он себя, на таком заурядном и низменном пути можно вообще говорить о вершинах... Пусто было у него на сердце: он больше не вынашивал никаких планов, не видел перед собой работы, которой можно предаться с радостью и воодушевлением... Отсутствие интереса, способного захватить его, обнищание, опустошение души – опустошение такое полное, что он почти непрерывно ощущал его как тупую, гнетущую тоску, – в соединении с неумолимым внутренним долгом, с упорной решимостью скрывать свою немощь и соблюдать *les de hors* сделали существование Томаса Будденброка искусственным, надуманным, превратили каждое его слово, каждое движение, каждый, даже самый будничнейший его поступок в напряженное, подтачивающее силы лицедейство» [73, с. 540–544].

Известным литературным образцом последствий выгорания является архитектор из рассказа английского писателя Грэма Грина «Случай выгорания» (1960), оставивший свою работу и отправившийся в африканские джунгли [326]. Несмотря на свою широкую популярность, этот рассказ не сделал выгорание предметом научного изучения в 1960-х годах.

В русской классической литературе примером человека, «выгоревшего» под влиянием профессиональной среды, является главный герой рассказа А.П. Чехова «Ионыч».

В научных работах 1950-х годов также были описаны случаи наличия у людей психических состояний, имеющих симптоматику выгорания, но называющихся по-другому.

Почему же, несмотря на свое существование, данный феномен привлек к себе внимание исследователей только в 1970-е годы? Ряд авторов указывают на целый комплекс экономических, социальных и исторических причин этого [174, 284].

1. Первая причина была связана с усилением тенденции индивидуализации в современном американском обществе. Люди начинали все больше и больше отчуждаться от общества, одновременно сосредотачиваясь на личном самоосуществлении, получении удовлетворения от работы. Это порождало категорию работников с высоким уровнем ожиданий к самореализации и меньшим количеством способов устранения источников фрустрации, что облегчало возникновение у них выгорания [174,284].

2. Вторая причина заключалась в изменении характера работы социальных служб, призванных оказывать социально-психологическую поддержку населению. До Второй мировой войны эта поддержка в основном осуществлялась в общинах и других неформальных сообществах. Большую роль в осуществлении поддержки оказывали родственники, друзья, соседи и другие члены общества. В последующий период работа служб была поставлена на более профессиональную, бюрократически-правовую основу. Усиление вмешательства правительства в деятельность этих служб, рост количества обязанностей сотрудников в связи с сокращением кадрового состава и финансирования, с одной стороны, значительно затрудняло профессиональное самоосуществление работников. С другой стороны, повысился уровень ожиданий со стороны общества в отношении профессиональных обязанностей работников социальных служб, их компетентности, ответственного отношения к работе и клиентам. Эти ожидания в отношении персонала вступали в противоречие с реальностью, особенно в деятельности молодых специалистов.

Реакцией на появление нового термина стал огромный поток публикаций практиков из различных профессиональных сфер. В основном это были представители профессий социальной сферы, в работе которых требовалась эмоциональная вовлеченность в проблемы других людей и оказание им разного рода помощи (медицина, образование, социальная работа, юриспруденция и т. п.). Отличительной особенностью этих публикаций был субъективизм авторов относительно понятия выгорания. Каждый исследователь наполнял этот термин своим смыслом, границы его применения неправомерно расширялись, и практически понятие «выгорание» можно было использовать для описания любых феноменов, как тождественных, так и противоположных. Расширение смысловой трактовки термина «выгорание» породило опасность потери всякого смысла вообще. Кроме того, большинство публикаций носило постановочный характер и только 10 % из них содержало эмпирический материал [287,336].

Все это привело к отсутствию единой концептуальной модели описания феномена. Каждый исследователь предлагал свое понимание этого явления и механизмов его возникновения. Новая область исследования представлялась психологам хаотичной и разрозненной. Естественно, что такое положение дел требовало нового подхода к анализу выгорания, основанного на систематическом экспериментальном его изучении.

Новый период начался с середины 1980-х годов, когда разнообразные рабочие теоретические модели выгорания стали дополняться научными методами его изучения. Разработка стандартизированных методик для диагностики выгорания (MBI, BM) позволила исследователям получить более точные представления о структуре этого феномена и факторах, его детерминирующих. Вместе с тем, по справедливому замечанию С. Maslach и V. Schaufeli, эмпирические исследования данного периода имели ряд недостатков, существенно ограни-

чивающих их применение [287]. Во-первых, использование данных самоотчетов приводило к несоответствию субъективной оценки определенных переменных, влияющих на выгорание, их объективному статусу. Например, совет супервизора с целью оказания помощи работнику мог рассматриваться им не как социальная поддержка, а как снисхождение. Во-вторых, выборки часто оказывались нерепрезентативными, поскольку наиболее «выгоревших» работников отказывались принимать участие в исследовании из-за чувства опасения или стеснительности.

Указанные ограничения заставляли очень осторожно подходить к интерпретации полученных данных, которая зависела от теоретической модели, исповедуемой исследователем. Такое положение дел резко усилило теоретическую проработку вопроса, касающуюся определения понятия психического выгорания, его отличия от других состояний, его структуры и причин, детерминирующих его появление.

Что касается отечественной психологии, то первые упоминания об этом феномене можно найти в работах Б.Г. Ананьева, который употреблял термин «эмоциональное сгорание» (термин аналогичный понятию «выгорание») для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек-человек», и связанного с межличностными отношениями [6]. Данный феномен, однако, был только зафиксирован, но не подтвержден дальнейшими эмпирическими разработками. В последние годы интерес к исследованию феномена снова возрос благодаря работам, посвященным исследованию стресса, в том числе и профессионального [16 и др.] И хотя термин «выгорание» не употреблялся, однако его сущность была определена довольно четко. Данный синдром, называемый «болезнью общения», возникал вследствие душевного переутомления как своего рода плата за сочувствие и сопровождался такими проявлениями, как приглушение эмоций, исчезновение остроты чувств, возникновение конфликтов с партнерами по общению, безразличие, потеря жизненных идеалов [76]. Аналогичные феномены, напоминающие в содержательном плане выгорание, были зафиксированы в ряде профессиональных областей: феномен «отравления людьми» в медицинской сфере, «излетанность» у летчиков и некоторые другие [92, 93, 125]. В частности, «излетанность» понималась как потеря направленности пилота на выполнение своей профессиональной деятельности, сопровождающаяся снижением мотивации к летному делу, потерей ответственности за исход полета, физическим и эмоциональным истощением. У летчиков появлялась полетобоязнь, желание переменить профессию, списаться на нелетную работу [93]. Данное определение «излетанности» представляет собой, на наш взгляд, конкретное воплощение психического выгорания в профессии авиатора.

В ряде экспериментальных исследований была предпринята попытка выйти на проблему выгорания через установление связи между свойствами нервной системы и степенью эмоциональной стабильности в профессиях педагогической сферы [4, 5].

В конце 1990-х годов этот термин в его первоначальном смысле вновь стал предметом самостоятельного исследования в отечественной психологии [25, 81, 82, 103, 122 и др.]. Указанные работы в основном либо носили постановочный характер, либо имели узкую эмпирическую направленность. При этом содержание понятия полностью заимствовалось из зарубежной литературы.

В последние годы теоретическая разработка проблемы достигла определенного прогресса, выразившегося в едином соглашении исследователей относительно операциональной структуры выгорания, появлении валидных методик его диагностики. Вместе с тем нет однозначной точки зрения на само определение выгорания, основные симптомы и механизмы его возникновения; имеются противоречивые взгляды относительно динамики возникновения выгорания; не достаточно проработаны вопросы связи выгорания с различными подструктурами личности.

Теоретические и практические исследования выгорания в современной психологии осуществляются в следующих направлениях:

1. Определение понятия выгорания и его структуры.
2. Исследование факторов, вызывающих данный феномен.
3. Изучение влияния выгорания на показатели поведения и деятельности субъекта.
4. Исследование генезиса структурных компонентов выгорания и его динамики в процессе профессионального развития»

Остановимся подробнее на указанных выше направлениях.

1.2. Определение выгорания и его структура

В зарубежной психологической литературе можно выделить два основных подхода к определению выгорания и его симптоматики-результативный и процессуальный. Представители первого подхода рассматривают выгорание как некое состояние, включающее в себя ряд конкретных элементов. Несмотря на некоторую общность понимания выгорания в рамках результативного подхода, его сторонники отличаются в своих воззрениях на сущность феномена и структурные элементы, его составляющие. Наиболее традиционным и общепринятым является понимание выгорания, предложенное С. Maslach и S. Jackson. Согласно этому определению, под психическим выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющегося в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений. Авторы не случайно, на наш взгляд, используют понятие «синдром», подчеркивая тем самым относительную независимость входящих в него элементов, которые сами по себе могут существовать в качестве отдельных элементов и в других состояниях. Но, только объединяясь вместе, они создают своеобразный синдром психического выгорания. Данный концептуальный подход нашел свое отражение и в созданном опроснике Maslach Burnout Inventory (MBI)¹, разработанном С. Maslach и S. Jackson в 1982, и впоследствии модифицированном [284]. Существуют три формы этого опросника. Наиболее ранней формой был опросник, предназначенный для работников социальной сферы (MBI-HSS). Затем была сделана его модификация для диагностики выгорания у представителей только педагогической профессии (MBI-ED), и, наконец, последней была модификация опросника, предназначенная для выявления выгорания у представителей довольно широкого круга профессий (MBI-GN). В отличие от других версий, MBI-GN не соотносится напрямую с теми видами деятельности, которые связаны с установлением взаимоотношений с людьми [285].

Опросник измеряет три основных компонента выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Каждый компонент диагностируется соответствующей подшкалой. Оценка каждого пункта опросника производится с помощью семибальной шкалы от 0 (никогда не испытываю) и 1 (несколько раз в году или меньше) до 5 (несколько раз в неделю) и 6 (ежедневно). Первоначально для подшкалы редукция профессиональных достижений применялась обратная шкала, но это создавало неудобства при обработке, и впоследствии она была заменена на прямую, что привело и к видоизменению названия подшкалы: профессиональная эффективность. Таким образом, если испытуемый демонстрирует высокие оценки по шкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие оценки по шкале профессиональной эффективности, то он имеет высокую степень выгорания. Показателем выгорания является профиль, построенный по трем независимым переменным выгорания.

МБИ акцентирует свое внимание на тех связанных с работой переживаниях, которые испытывает конкретная личность. В основе структуры опросника лежит оценка человеком своих чувств, например, таких, как эмоциональное истощение, черствость, бодрость, которые связаны с особенностями работы. По мнению автора, диагностика чувств, тесно связанных к профессии, отделяет выгорание от других более общих состояний, таких, как депрессия, которые могут быть обусловлены и непрофессиональной жизнью.

Существует большое количество версий данного опросника в разных странах (Голландия, Германия, Польша, Китай и т. д.), психометрическая проверка которых подтверждает

¹ Опросник психического выгорания Маслак.

надежность и валидность, как самой методики, так и теоретического конструкта. Психометрическая проверка, разработанной нами русскоязычной версии МВИ, также дала положительные результаты [81]².

Отличительной особенностью позиции С. Maslach и ее коллег является акцентирование внимания на профессиональном характере синдрома выгорания, рассмотрении его «как результат профессиональных проблем, а не как психиатрического синдрома» [285, с. 156].

Вместе с тем предлагаемая концепция хотя и является традиционной, не исчерпывает мультифакторный подход к структуре выгорания. Некоторые авторы, разделяя в целом данную точку зрения, склонны либо уменьшать количество факторов до двух, либо увеличивая их количество до четырех компонентов.

Двухфакторная модель структуры выгорания базируется на разных конструктах. Первый подход не выходит за рамки традиционной трехфакторной структуры. Так, в исследовании D. Green отмечается, что факторы эмоционального истощения и деперсонализации интегрируются в один базовый фактор, который вместе с редукцией профессиональных достижений и составляет структуру выгорания [214]. Второе направление развития двухфакторной модели выгорания характеризуется исключением из структуры выгорания того или иного компонента. В работах А.-М. Garden такой подструктурой является деперсонализация. Автор считает, что только эмоциональное истощение является главной внутренней составляющей выгорания, в то время как деперсонализация – это артефакт выборки професий социального обслуживания [195]. Другие авторы исключают из структуры выгорания фактор редукции профессиональных достижений как имеющий наиболее слабый вес [253].

Расширение традиционной модели выгорания за счет включения в ее состав четвертого фактора обусловлено, как правило, специфичностью выборки [136, 229, 230]. Например, исследование специфики выгорания у нефтяников, работающих в условиях вахтенного метода на нефтедобывающих платформах в Северном море, выявило четвертый фактор выгорания, связанный с беспокойством работников за семью в связи с длительным пребыванием вне дома [230].

Подводя краткий итог мультифакторному подходу к определению структуры выгорания, можно констатировать валидность трехфакторной модели выгорания как наиболее теоретически и эмпирически обоснованной. Увеличение или сокращение количества структурных элементов либо является ее модификацией в рамках трех факторов, либо обусловлено особенностями выборки.

Альтернативным вариантом мультифакторного подхода к структуре выгорания являются однофакторные модели. Наиболее яркими представителями такого подхода является А. Pines и Е. Aronson. Ими предложено более широкое определение, которое не ограничивается только профессиями субъект-субъектного типа. Они описывают выгорание как «состояние физического, психического и эмоционального истощения, вызванное длительным включением в ситуацию, которая предъявляет высокие требования к эмоциональной сфере» [320, с. 9]. С этих позиций феномен выгорания присущ и другим профессиональным сферам (менеджмент), а также может проявляться вне работы в других сферах жизни: общественно-политической, интимно-дружеской, семейной. В плане структуры феномена выгорания авторы рассматривают его как проявление одной составляющей, а именно психического истощения [320]. В диагностическом плане это выразилось в создании инструментов для оценки выгорания, которые подсчитывали общий балл. Таким опросником является опросник Burnout Measure (BM), предложенный А. Pines [320]³.

² Разработка русскоязычной версии МВИ проводилась автором и его коллегами с разрешения издательской компании «Consulting Psychologists Press» (CPP) и с согласия авторов.

³ Опросник измерения выгорания (перевод наш).

Опросник включает 21 утверждение, предназначенное для измерения трех типов истощения: эмоционального («Я испытываю чувство депрессии»), физического («Я устал» или «Я ощущаю слабость») и умственного («Я несчастлив» или «Я чувствую себя непригодным ни к чему»). Причем утверждения опросника не соотносятся с профессиональной деятельностью. Психометрическая проверка методики показывает высокую степень надежности (как ретестовой, так и по однородности) и высокую степень конструктивной валидности. Вместе с тем проверка факторной валидности показала, что все утверждения опросника распадаются на три фактора: деморализацию, истощение, отсутствие мотивации, что, по мнению исследователей, не противоречит тому теоретическому конструкту выгорания, который предлагают авторы методики [320]. Однако в отличие от МВИ данная методика не имеет обширных нормативных данных, а имеющиеся не представляют существенной ценности [336].

Аналогичный подход к выгоранию как однофакторному феномену продемонстрирован в работе J. Jones. Его понимание структуры выгорания нашло свое отражение в методике Burnout Scale for Health Professionals [251]⁴. Данная методика хотя построена на однофакторной модели выгорания, но, с точки зрения автора, не противоречит тому пониманию этого синдрома, который разделяют авторы первых двух методик. Она представляет собой 30 утверждений, 20 из которых направлены на измерение собственно психического выгорания, а 10 представляют собой коррекционную шкалу, призванную выявлять «социально-желательные» ответы. В основе утверждений опросника лежат четыре типа реакций: когнитивные («Я часто думаю о том, чтобы найти новую работу»), эмоциональные («Я испытываю чувство раздражения или безразличия по отношению к моим клиентам»), поведенческие («Я избегаю встреч со своими клиентами, когда иду на работу»), психофизиологические («На работе у меня болит голова»). Хотя методика дает общую оценку выгорания, но автор обнаружил, что она измеряет четыре фактора: 1) общую неудовлетворенность от работы; 2) психологическую напряженность межличностного взаимодействия; 3) фактор соматических болезней и дистресса; 4) непрофессионализм по отношению к клиентам. Психометрическая проверка показывает хорошие результаты по параметрам валидности и надежности методики [222].

Таким образом, хотя представители однофакторных моделей структуры выгорания и акцентируют внимание на одном, ведущем его компоненте, в качестве которого выступает психическое истощение, однако реализация их моделей в виде конструирования и использования соответствующих диагностических методик.

Довольно точное, хотя и менее известное определение выгорания мы находим в работах P. Brill [149]. Автор определяет выгорание «как профессионально обусловленное дисфорическое и дисфункциональное состояние нормального здорового индивида без существенной патологии» [149, с. 114]. Заслуживает внимания два момента в предлагаемом определении: 1) наличие дисфорических симптомов, характеризующих, прежде всего эмоциональную сферу, и снижение профессиональной эффективности; 2) данное определение не допускает возможности возникновения выгорания вне профессиональной деятельности и среди лиц, страдающих психическими расстройствами.

Подводя итог, мы видим, что представители результативного подхода рассматривают выгорание как специфическое состояние умственного, эмоционального и психического истощения, связанное с профессиональной деятельностью и возникающее у психически здоровых людей, ранее успешно функционировавших на определенном уровне профессионального мастерства. Данное состояние включает три относительно независимые состав-

⁴ Шкала выгорания персонала для здоровых профессионалов (перевод наш).

ляющие: эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение профессиональной эффективности (редукцию профессиональных достижений).

Второй подход к определению выгорания акцентирует внимание на процессуальной стороне. Выгорание, как правило, рассматривается как процесс, включающий ряд следующих друг за другом стадий (фаз) [151, 162, 183]. В работах С. Cherniss выгорание определяется как процесс негативного изменения профессионального поведения в ответ на стрессовый характер рабочей среды [162, 163]. Данный процесс включает в себя три основные стадии. Первая стадия характеризуется дисбалансом между ресурсами и требованиями среды, что порождает стрессовое состояние. На второй стадии у работника возникают краткосрочное эмоциональное напряжение, утомление и истощение. Третья стадия проявляется в изменениях мотивационной сферы профессионала и его поведения, где ведущим симптомом является негуманное (бездушное) обращение с клиентами. Ведущей детерминантой возникновения выгорания, с точки зрения автора, является адекватность выбранного субъектом способа преодоления стресса. Использование неадекватных приемов преодоления стрессовой ситуации ведет к формированию психического выгорания [162].

Стадиально-процессуальный характер выгорания наиболее отчетливо представлен в концепции М. Burish. С его точки зрения выгорание проходит в своем развитии шесть фаз: предупреждающую, фазу снижения уровня собственного участия, эмоциональные реакции, фазу деструктивного поведения, фазу психосоматических реакций и фазу разочарования. Основной движущий фактор выгорания, как и в предыдущей концепции, связан с противоречием между степенью включенности в работу и получаемой от нее отдачей [151].

1. Первая стадия характеризуется чрезмерной включенностью субъекта в профессиональную деятельность, что проявляется в чрезмерной активности и стремлении брать всю работу на себя, отказе от потребностей, не связанных с работой, ограничении социальных контактов. В силу больших энергетических затрат у работника начинает развиваться чувство усталости, появляются соматические нарушения, увеличивается риск возникновения несчастных случаев.

2. Развивающееся чувство усталости приводит к снижению собственного участия в работе, что проявляется в отрицательном, циничном отношении к коллегам по работе и другим людям, нежелании выполнять свои профессиональные обязанности, концентрации на удовлетворении своих собственных потребностей.

3. На данной стадии происходит дальнейшее углубление чувства разочарования и потери интереса к работе, что выражается в появлении глубоких эмоциональных реакций, которые могут принимать как стеническую, так и астеническую форму. Стеническая направленность эмоциональных реакций проявляется в агрессивных тенденциях по отношению к социальному окружению, а эмоциональные астенические реакции выражаются в депрессивном настроении.

4. Стадия деструктивного поведения характеризуется нарушением функционирования различных сфер личности: интеллектуальной, мотивационной, сферы социальных контактов.

5. На данной стадии нарушения затрагивают вегетативные системы организма, что находит свое отражение в разнообразных психосоматических расстройствах (бессонница, нарушения в сексуальной сфере, тахикардия, повышение давления, головные боли, расстройства пищеварительной системы, снижение иммунитета). Попытки компенсации указанных нарушений приводят к повышению зависимости от никотина, кофеина, алкоголя, лекарственных препаратов.

6. Последняя стадия выгорания затрагивает личностно-смысловую сферу жизни субъекта, которая характеризуется наличием отрицательных жизненных установок, чувством бессмысленности существования, отчаянием, появлением мыслей о суициде.

Сходным подходом является рассмотрение выгорания как психологической эрозии. В частности D. Etzion, выгорание определяется как процесс «вымывания» психической энергии, который возникает без предупреждения, незаметно для субъекта, развивается достаточно медленно и не имеет временного конечного предела. Человек внезапно начинает испытывать симптомы общего истощения. При этом он не способен объяснить их возникновение предшествующим воздействием стрессовых факторов [цит. по 336].

C. Maslach и M. Leiter также описывают выгорание в терминах эрозии, но существенно расширяя ее содержание. Эрозия, по их мнению, затрагивает не только сферу активации, но и остальные сферы личности: ценностно-мотивационную, волевую и т. Они считают выгорание эрозией всей человеческой души, процессом необратимым, развивающимся по спирали [285].

В отечественной литературе процессуальная концепция выгорания представлена в работе В.В. Бойко, описывающего его с точки зрения основных стадий стресса, согласно концепции Г. Селье. Данная концептуальная конструкция носит чисто умозрительный характер в силу отсутствия психометрической проверки созданной на основе данного подхода методики и других эмпирических данных, подтверждающих ее ценность [17].

Таким образом, большинство авторов рассматривают выгорание как процесс, который начинается с напряжения, являющегося результатом противоречия между ожиданиями, идеалами и желаниями личности и требованиями суровой повседневной жизни. Этот процесс проходит ряд стадий и носит характер длительного стресса. Эти стрессы могут осознаваться личностью либо долгое время оставаться неосознаваемыми. Генезис синдрома выгорания может носить индивидуальный характер и определяться различиями в эмоционально-мотивационной сфере и особенностями профессиональной деятельности.

Подводя краткий итог, можно отметить, что существуют совершенно различные подходы к определению выгорания, которые либо акцентируют внимание на его результативной стороне, либо подчеркивают его процессуальный характер. В рамках первого подхода выгорание понимается как некий комплекс относительно независимых друг от друга симптомов, которые объединяются в более крупные блоки. В рамках процессуального подхода выгорание – это процесс, протекающий в ходе профессионального развития человека и имеющий стадийный характер. Несмотря на кажущуюся противоречивость двух альтернативных подходов в определении психического выгорания, можно найти, на наш взгляд, некоторое объединяющее начало, позволившее интегрировать их. Его сущность заключается в традиционном для отечественной психологии принципе единства результирующей и процессуальной стороны любого психического явления. С точки зрения данного принципа выгорание можно рассматривать как состояние, которое имеет некую меру выраженности входящих в его состав структурных компонентов, являясь, таким образом, результатом происходящих с личностью изменений. С другой стороны, психическое выгорание как состояние имеет процессуальный характер, оно развивается в процессе профессионального становления личности и имеет стадийный характер. Однако рассмотрение выгорания с данной позиции не укладывается в рамки традиционных аналитических исследований и требует применения нового подхода.

Определение выгорания как состояния, в единстве его результативной и процессуальной сторон, порождает достаточно важную проблему, связанную с конкретизацией его содержания. Выделение основных структурных компонентов выгорания не дает нам детального представления о его сущности. Необходимо раскрытие конкретных симптомов выгорания, их соотносительности с его основными составляющими, специфики проявления симптоматики выгорания на разных уровнях функционирования личности. Рассмотрим, в какой степени указанная проблема нашла свое отражение в мировой психологии.

Исследования, посвященные симптоматике выгорания, представлены в литературе достаточно широко [187, 275, 311, 336]. Вместе с тем, существуют разногласия относительно их количества.

В своем обзоре E.L. Maher выделяет 12 основных симптомов [275], в работе J.F. Carroll и W.L. White предлагается 47 симптомов [161], а некоторые авторы расширяют этот список до 84 [286].

Для более удобного анализа симптомов выгорания предпринимались попытки их классификации [336].

В обзоре S. Kahill предложена классификация симптомов выгорания, распределяющая их множество по пяти основным группам: 1) физические симптомы; 2) эмоциональные симптомы; 3) поведенческие симптомы; 4) межличностные симптомы и 5) установочные симптомы. Данная классификация хотя и описывает достаточно полно основную симптоматику выгорания, страдает основным недостатком – нарушением принципа «единства основания». Выделение группы межличностных симптомов противоречит выдвинутому основанию классификации симптомов – содержанию той подструктуры индивида, которую они представляют.

Наиболее полная классификация симптомов выгорания представлена в работе W. Schaufeli и D. Enzmann [336]. Классификация построена по двум основаниям. Первое основание выделения симптомов – характер той сферы индивида, которую они представляют. В соответствии с этим основанием ими выделены 132 симптома выгорания, объединенные в пять основных групп: 1) аффективные, 2) когнитивные, 3) физические, 4) поведенческие, 5) мотивационные.

Указанная симптоматика, с точки зрения авторов, имеет свои проявления на трех уровнях, которые отражают второе, дополнительное основание классификации: индивидуально психологическом, межличностном и организационном [336]. Рассмотрим данную классификацию несколько подробнее.

1. *Аффективные симптомы* выгорания проявляются прежде всего в депрессивном, мрачном настроении. Хотя такое настроение достаточно динамично и его уровень может изменяться под воздействием различных факторов, однако общий пессимистический настрой и упадок духа превалируют [336].

Эмоциональные и физические ресурсы человека находятся на грани полного истощения в связи с большими затратами энергии на преодоление стрессовых воздействий. В связи со снижением уровня эмоционального контроля у субъекта появляется чувство тревоги, возникают неопределенные страхи, нервозность. Одним из доминирующих проявлений выгорания на индивидуально-психологическом уровне является чувство вины, что подтверждается рядом исследований [281, 286, 319].

В межличностных контактах профессионал, характеризующийся наличием выгорания, становится раздражительным, чрезмерно чувствительным к воздействиям социальной среды. Эмоциональная черствость по отношению к окружающим людям, и, прежде всего к клиентам (пациентам, ученикам), может сопровождаться вспышками раздражительности и гнева.

На уровне организации профессионал испытывает ощущение дискомфорта, возникает неудовлетворенность работой.

2. *Когнитивные симптомы* выгорания на индивидуально-психологическом уровне связаны с нарушением протекания психических процессов и функций. Нарушается протекание мышления, появляются расстройства памяти и внимания, что проявляется в снижении концентрации внимания, забывании информации, появлении ошибок в устной и письмен-

ной речи. Профессионалу становится трудно выполнять сложные задачи в силу ригидности и схематичности мышления. Принятие решений, особенно в сложных ситуациях, затрудняется, что порождает тенденцию ухода от активного разрешения проблем в мир фантазий и грез.

Когнитивные проявления выгорания на уровне межличностных контактов характеризуются циничным и негуманным восприятием своих клиентов. При этом формируется представление о себе как о непогрешимой и значимой личности, убежденной в своей правоте. Негуманное и циничное отношение к клиентам закрепляется и в речи профессионалов, что особенно наглядно проявляется в лексиконе медицинских работников: «Эта язва из 34 палаты».

На организационном уровне возникают аналогичные отрицательно окрашенные представления о своих коллегах и руководстве, формируется излишне критичное отношение к окружающим людям, что может привести к агрессивному поведению, направленному против своих коллег [336].

3. Физические симптомы обычно группируются в три категории.

Первая группа представляет собой неопределенные жалобы на физический дистресс: головные боли, головокружения, нервные тики, мышечные и суставные боли. Сюда же относятся нарушения сна, сексуальные расстройства, проблемы, связанные с потерей или прибавлением веса. Основным физическим признаком выгорания является общая усталость.

Вторая категория представляет собой разного рода психосоматические заболевания, куда относятся расстройства желудочно-кишечного тракта, сердечно-сосудистые заболевания.

Третья категория физических симптомов включает отдельные физиологические реакции (повышение давления, высокий уровень холестерина, уменьшение электрического сопротивления кожи и некоторые другие), которые являются отражением типичной реакции на действие стрессовых факторов.

4. Группа поведенческих симптомов на индивидуально-психологическом уровне связана с повышением общего уровня возбуждения. Субъект с высоким уровнем выгорания характеризуется неусидчивостью, гиперактивностью, неспособностью концентрироваться на чем-либо. Его поведение отличается импульсивностью, прямолинейностью, с одной стороны, и нерешительностью, склонностью откладывать дела со дня на день – с другой. Напряженность, вызванная работой, приводит к повышенному употреблению стимуляторов (кофе, табак, алкоголь, лекарственные препараты), что рассматривается субъектом как способ борьбы с хроническим стрессом [281].

Однако такая стратегия поведения является ошибочной, поскольку не только подрывает здоровье, приводя к появлению зависимостей, но и снижает внутриличностные энергетические ресурсы, необходимые для борьбы со стрессом.

Межличностный уровень характеризуется двумя формами поведения. С одной стороны, наблюдается агрессивное поведение по отношению к окружающим, что порождает конфликты как на работе, так и в семейной жизни. С другой стороны, может иметь место тенденция к социальной изоляции, избеганию контактов с людьми.

Рабочее поведение субъекта характеризуется уменьшением продуктивности профессиональной деятельности и нарушениями трудовой дисциплины. Это находит свое проявление в опозданиях и преждевременном уходе с работы, увеличении количества пропущенных дней по болезни, ожидании скорейшего окончания рабочего дня. Профессиональная активность характеризуется отсутствием творческой инициативы и нежеланием менять что-либо в своей работе, безразличием к выполнению своих профессиональных обязанностей.

5. *Мотивационные симптомы* выгорания на уровне индивида выражаются в противоречии между романтическим образом профессии и реальностью, что приводит к потере смысла выполняемой работы, ее значимости. Среди медицинских сестер такое несоответствие идеального представления о профессии реальным условиям получило название «синдром Флоренс Найтингейл». Идеализированный образ медсестры, которая, подобно «леди с лампой», героически спасает жизни солдат на полях сражений Крымской войны, в реальности оборачивается выполнением скучной рутинной работы. Неоправдавшиеся ожидания приводят к возникновению чувства малоценности своей работы и деморализации.

Межперсональный уровень характеризуется потерей интереса к реципиентам (клиентам, пациентам, ученикам), безразличием к их нуждам и нежеланием решать их проблемы, появлением меркантильных интересов, связанных с использованием реципиентов в своих целях.

Мотивационные проявления организационного уровня связаны с отсутствием желания работать, со снижением роли духовных ценностей в профессии, низким уровнем морали, нежеланием брать на себя ответственность и инициативу в работе [339].

Предложенная схема конкретных проявлений выгорания, хотя и существенно упорядочивает представление о его содержании, но имеет и ряд недостатков. Прежде всего, она не выявляет специфики выгорания как профессионального феномена. Предложенные симптомы могут проявляться как при воздействии факторов профессиональной среды, так и могут быть вызваны общежизненными стрессорами (например, смертью близких людей или безработицей). Кроме того, указанные симптомы могут проявляться на разных по своему содержанию фазах развития выгорания, с одной стороны, и в то же время противоположные по своему содержанию симптомы могут иметь индивидуальное своеобразие в условиях действия одного и того же стрессора – с другой стороны. Например, в условиях действия одного и того же стрессового фактора одни люди отличаются необыкновенной прожорливостью и опустошают свои холодильники, в то время как другим «кусочек в горло не лезет». Помимо этого, конкретная симптоматика выгорания не соотносится с его структурой, отсутствует четкое представление о том, какие конкретно симптомы включаются в каждую из его подструктур и как они взаимодействуют друг с другом.

Причина отмеченного выше состояния проблемы симптоматики выгорания кроется, прежде всего, в методологии его исследования. Большинство симптомов выгорания были в большей степени результатом спонтанного наблюдения за поведением людей в разных ситуациях, нежели следствием эмпирических исследований [336].

Такая довольно запутанная картина многочисленных проявлений выгорания, их неоднозначность и неопределенность возникновения в различных ситуациях имеет еще одно негативное последствие: она порождает непонимание специфичности феномена психического выгорания. Выгорание отождествляется с такими известными состояниями, как скука, стресс, депрессия, утомление.

Проведенный нами теоретический анализ также показал, что в общеметодологическом плане отсутствует определение места выгорания среди традиционных для психологии понятий «деятельность», «личность», «психические свойства», «психические процессы» и т. и. Упоминание о том, что выгорание представляет собой профессиональный феномен, абсолютно не означает четкое определение его статуса, а порождает новые проблемы, не рассматривая дифференциации феномена «выгорания» от таких понятий, как «профессиональный кризис», «профессиональная деформация».

Таким образом, существующий подход к анализу основных признаков выгорания, базирующийся на выделении отдельных, не связанных друг с другом симптомов, не создает представления о выгорании как целостном феномене. Такой чисто аналитический подход

не отвечает на вопрос о взаимодействии и взаимовлиянии симптомов выгорания, о специфике объединения в подструктуры, роли каждого из выделенных типов симптомов в общей структуре выгорания и его основных составляющих.

Отсутствие единой объяснительной концепции отразилось и на области конкретных эмпирических исследований, посвященных изучению взаимосвязи между составляющими выгорания и большим количеством разнообразных факторов внешней и внутренней среды.

1.3. Проблема факторов, влияющих на формирование феномена психического выгорания

Анализ конкретных исследований синдрома психического выгорания показывает, что основные усилия психологов были направлены на выявление факторов, вызывающих выгорание. Традиционно эти факторы группировались в два больших блока: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов [179, 336]. Некоторые авторы выделяли и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные [179]. На основании обобщения материала по изучению некоторых классификаций нами предлагается следующая рабочая схема факторов (см. таблицу. 1). Рассмотрим некоторые результаты исследования указанных выше факторов в их связи с феноменом психического выгорания.

Таблица 1

Классификация факторов, влияющих на возникновение психического выгорания

| Индивидуальные факторы | Организационные факторы |
|----------------------------------|--------------------------------|
| <i>Социально-демографические</i> | <i>Условия работы</i> |
| Возраст | Рабочие перегрузки |
| Пол | Дефицит времени |
| Уровень образования | Продолжительность рабочего дня |
| Семейное положение | |
| Стаж работы | |
| <i>Личностные особенности</i> | <i>Содержание труда</i> |
| Выносливость | Число клиентов |
| Локус контроля | Острота их проблем |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Стиль сопротивления | Глубина контакта с клиентом |
| Самооценка | Участие в принятии решений |
| Тип поведения А | Самостоятельность в своей работе |
| Нейротизм (тревожность) | Обратная связь |
| Экстраверсия | |
| <i>Профессиональная мотивация</i> | <i>Социально-психологические</i> |
| Ценностные ориентации | Роловой конфликт и ролевая амбивалентность |
| Уровень притязаний | Социальная поддержка |
| <i>Когнитивные процессы</i> | Обратная связь |
| Способности и интеллект | |

1.3.1. Факторы профессиональной среды, влияющие на возникновение выгорания

Группа организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, является представительной в области исследования выгорания. В некоторых работах роль этих факторов подчеркивается особо [142, 271, 289, 290, 347].

Практически все исследования, направленные на выяснение роли условий труда в деле возникновения выгорания, дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа стимулируют развитие выгорания [158, 165, 232, 288, 362]. Показано, что у персонала с 12-часовым рабочим днем уровень выгорания выше, чем у работников, имеющих 8-часовой рабочий день [245].

Аналогичные результаты получены между продолжительностью рабочего дня и выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг с другом [245, 290, 362]. Перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер как показывают некоторые исследования, уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели [373]. Отмечается также наличие значимой корреляционной связи между спецификой графика работы у медсестер и их склонностью к выгоранию [155].

Наличие связей между этой группой факторов и выгоранием в какой-то степени объясняется не только действительным их влиянием на данный феномен, но и их объективным содержанием, возможностью количественного измерения и однозначного понимания.

Группа факторов «Содержание труда» включает в себя количественные и качественные аспекты работы с клиентом: количество клиентов, частоту их обслуживания, степень глубины контакта с ними. Данные относительно взаимодействия между выгоранием и количеством клиентов, обслуживаемых за определенный период, неоднозначны. Ряд исследований подтверждает наличие положительной связи между этими переменными [203, 284, 290], но в некоторых случаях такой связи не было обнаружено [310]. Видимо, отсутствие связи может быть опосредовано другими факторами, в частности продолжительностью этого кон-

такта. Так, в работе P. Vlerick показано, что продолжительный контакт с одним клиентом в течение рабочего периода может способствовать развитию выгорания [368].

Более определенную тенденцию обнаруживает сопоставление глубины контакта с клиентом и остроты их проблем. Обычно эти параметры способствуют возникновению выгорания. Наиболее выпукло влияние этих факторов показано в тех видах профессиональной деятельности, где острота проблем клиентов сочетается с минимизацией успеха в эффективности их решения. Это работа с хронически больными людьми, людьми, страдающими неизлечимыми заболеваниями (СПИД, рак и некоторые другие), работа с умирающими людьми и т. д. [167, 177, 225, 277, 309, 370]. При этом отмечается, что любая критическая ситуация с клиентом, независимо от ее специфики, является тяжким бременем для работника, отрицательно воздействуя на него и приводя в конечном счете к выгоранию [277].

Одним из важных факторов, взаимодействующих с выгоранием, является степень самостоятельности и независимости профессионала в своей деятельности и возможность самостоятельно принимать важные решения. Практически все исследования подтверждают наличие отрицательной корреляционной связи между этими переменными и выгоранием, хотя подчеркивается, что связь между выгоранием и возможностью принимать важные решения более тесная [158, 176, 271, 290, 293, 309]. Вместе с тем необходимо отметить, что связь между указанными переменными и выгоранием не является линейной. В исследовании, проведенном J. De Jonge и W. Schaufeli была выявлена инвертированная зависимость между степенью самостоятельности в деятельности и эмоциональным истощением [176], что согласуется с полученными аналогичными данными в других областях психологии [223].

Среди социально-психологических факторов, рассматриваемых в контексте выгорания, главными являются взаимоотношения в организации, как по вертикали, так и по горизонтали. Решающую роль в этом плане играет социальная поддержка коллег и лиц, стоящих выше по своему профессиональному и социальному положению, а также ближайшего социального окружения (семьи, друзей и родственников). Практически все исследования, посвященные этой проблеме, отмечают отрицательную зависимость между выгоранием и социальной поддержкой у представителей всех профессий, связанных с оказанием профессиональной помощи людям [137, 142, 170, 216, 217, 233, 234, 258, 292, 293, 328, 333, 358, 363, 367].

Наиболее значимой для работников является поддержка со стороны супервизоров и администрации, что отмечается рядом авторов [217, 351, 367]. Более того, некоторые исследования подчеркивают, что интраперсональные конфликты в группе работников (т. е. по горизонтали), психологически гораздо менее опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое профессиональное положение [232]. В некоторых исследованиях отмечается, что социальная поддержка может быть своеобразным буфером между стрессорами и результатами их деятельности и показателями состояния. Работники, получающие эту поддержку, могут лучше сопротивляться стрессовым воздействиям и тем самым менее подвержены выгоранию [181]. Факторами, опосредующими влияние социальной поддержки, являются личностные характеристики. В работе N. van Yperen исследовались взаимоотношения между работниками и влияние на них информационной поддержки от руководства организации и уверенности работника в своих силах [363]. Медсестры с низкой степенью уверенности были более чувствительны к информационной поддержке, в то время как чрезмерно уверенные в себе медсестры полагали, что администрация таким способом оказывает на них давление, даже в том случае, когда такая поддержка была минимальной [363].

Социальная поддержка со стороны коллег и других референтных групп также является важным фактором, хотя ее удельный вес в возникновении выгорания несколько меньше, чем поддержки супервизоров и администрации [158, 170, 216, 217, 224]. Данный вид поддержки

также обладает своеобразным буферным эффектом [216]. В ряде исследований роль социальной поддержки не исчерпывается рамками профессиональной деятельности и распространяется на другие сферы социальной активности. В частности, показано, что социальная поддержка внутри взаимодействующих пар «мужчина-женщина» снижает степень возникновения выгорания [328].

Влияние социальной поддержки распространяется на все компоненты выгорания, но наиболее тесная связь отмечается с эмоциональным истощением и деперсонализацией. Относительно влияния специфики социальной поддержки некоторые исследования показывают, что инструментальная и информационная поддержка, особенно в условиях ролевого конфликта и большого объема работы, имеют более тесную связь с выгоранием, отмечается важность и эмоциональной поддержки [234, 235]. При этом роль различных видов социальной поддержки обусловлена степенью стрессогенности профессиональной ситуации. Эмоциональная поддержка коллег и друзей вполне достаточна при средних уровнях стрессовых воздействий, однако ее нехватка обнаруживается при высокой степени действия стрессовых факторов, которым пытается противостоять профессионал. В этом случае существенно повышается роль инструментальной поддержки со стороны коллег и супервизоров [216].

Одним из важных социально-психологических факторов, оказывающих влияние на развитие выгорания, является поведение самих *реципиентов* (клиентов, учеников, пациентов).

Существует ряд работ, в основном в сфере образования, в которых отмечается, что атмосфера в коллективе учащихся и их отношение к учителю и учебному процессу могут провоцировать возникновение выгорания у педагогов. В частности, отмечается, что апатия учеников и неблагоприятная атмосфера в классе могут привести к эмоциональному истощению у учителей [158, 189, 330]. Например, показано, что типичные способы активного сопротивления учителю в виде негативного поведения учеников вызывают выгорание учителей, в то время как пассивная тактика дает отрицательную корреляцию [189, 262, 263]. При этом обнаружены половые различия. Выгорание у мужчин в большей степени вызывается невнимательностью учеников, а у женщин – их непочтительностью [189].

Приведенные выше данные по связи социальной поддержки с выгоранием, а также безразличному отношению учащихся к педагогическому процессу косвенным образом подчеркивают важность такого фактора как наличие обратной связи. Отсутствие обратной связи соотносится со всеми тремя компонентами выгорания, приводя к повышению уровня эмоционального истощения и деперсонализации и снижению самооценки профессиональной эффективности [160, 256, 293, 339].

Довольно важным и отмечаемым в литературе, посвященной выгоранию, фактором является стимулирование работников. Хотя данный фактор и не относится прямо к категории социально-психологических, но определенным образом соприкасается с данным контекстом. Эта проблема рассматривалась в русле категории вознаграждения работников за их труд, причем речь идет не только о материальном, но и о моральном вознаграждении в виде одобрения со стороны администрации и благодарности реципиентов. Практически во всех исследованиях отмечается, что недостаточная степень или отсутствие вознаграждения, как денежного, так и морального, способствует возникновению выгорания [142, 143, 169, 289, 345]. При этом некоторые исследователи отмечают, что для работников в деле предотвращения выгорания важно не абсолютное количество вознаграждения, а его соотношение с собственным затраченным трудом и трудом своих коллег, что в данном контексте, обозначается как *справедливость* [287, 363]. Относительно специфики влияния данного фактора на компоненты выгорания существуют работы, показывающие, что дополнительное вознаграждение за выполнение определенной работы повышает чувство профессиональной эффективности, в то время как заслуженное наказание способствует развитию деперсонализации [169].

Наконец, последний из организационных факторов, имеющий тесные взаимоотношения с выгоранием – ролевой конфликт и ролевая амбивалентность.

Под ролевым конфликтом в данном контексте понимается противоречие между функциями, которые выполняет работник. Например, работники системы исправительных учреждений должны, с одной стороны, выполнять педагогические функции (обучения и воспитания), а с другой стороны – быть надзирателями [336].

Ролевая амбивалентность предполагает отсутствие значимой информации для эффективного выполнения деятельности. Например, медсестра может быть устранена от получения важной информации о пациенте со стороны врача, что не позволит ей эффективно реализовывать поставленные цели [339].

Все исследования, посвященные данному аспекту проблемы, подчеркивают наличие положительной связи между указанными характеристиками и эмоциональным истощением и деперсонализацией и отрицательные корреляции с профессиональной эффективностью [140, 158, 168, 224, 276, 345, 369]. Указанная закономерность проявляется на всех уровнях организации данных факторов. В частности, ролевой конфликт может быть обусловлен не только противоречиями на функциональном уровне субъекта профессиональной деятельности, но и порождаться противоречиями на уровне управления деятельностью его организации. В частности, в работе L. Francis ролевой конфликт в деятельности социальных работников агентств, работающих с бездомными, страдающими умственной отсталостью, является отражением бюрократических противоречий между федеральной властью, финансирующей эти проекты, и местной властью, в ведении которой находятся данные агентства [193]. Реакция персонала на бюрократический конфликт проявляется в гибком понимании существующих норм и правил, отыскивании разного рода «лазеек» и путей их обхода, в эмоциональных и временных перегрузках при работе с каждым клиентом, что способствует более быстрому возникновению выгорания [193].

Приведенные исследования в основном сосредотачиваются на выявлении корреляционных связей между сепаратно действующими факторами профессиональной среды и выгоранием. Вместе с тем существует ряд исследований, в которых делается попытка установления совокупного влияния роли отдельных факторов в возникновении синдрома выгорания [190, 357, 371]. В исследовании I. Friedman показана совокупная роль ряда организационных факторов (взаимоотношения с родителями и общественностью, взаимоотношения с учителями, взаимоотношения с учебно-вспомогательным персоналом, перегрузки в работе, доступность имеющихся ресурсов) в деятельности директора школы и их ведущая роль в возникновении выгорания независимо от социально-демографических характеристик, таких, как пол и возраст [189]. В некоторых работах предпринята попытка выделения интегративных организационных факторов, провоцирующих развитие выгорания у профессионалов. Например, обзор исследований по взаимосвязи факторов рабочей среды и выгорания среди директоров центров оказания помощи умственно отсталым людям, расположенных в сельскохозяйственных районах США оперирует таким фактором, как «rurality» («сельская специфичность»), с целью подчеркивания специфики организации профессионального окружения в этой местности. Этот термин учитывает не только расположение клиник в сельской местности, но и особенности их организации и функционирования (небольшое количество сотрудников, скромный бюджет и большое количество времени непосредственного взаимодействия с пациентами). И хотя не выявлено существенных связей между степенью выгорания и указанным интегративным фактором, само его выделение представляется достаточно симптоматичным [339].

Подводя итог анализу организационных факторов и их связи с выгоранием, хочется остановиться на довольно спорной проблеме доминирующего вклада каждой группы факторов в возникновение выгорания. Дискуссия касается двух групп стрессовых факторов, свя-

занных с условиями работы и с проблемами клиентов. Эмпирические данные показывают, что рабочие стрессоры вносят большой вклад в дело возникновения выгорания. Однако проблема гораздо более сложна и выходит за рамки эмпирических исследований.

Во-первых, факторы рабочей среды присущи большинству профессий, и не только социальной сферы. Выгорание же является специфическим феноменом, возникающим на фоне эмоционального взаимодействия с реципиентами, и вклад в возникновение выгорания таких факторов, как степень остроты и глубины их проблем, продолжительность и интенсивность контактов, довольно весомый.

Во-вторых, в реальной деятельности, наблюдается совокупное влияние обеих групп факторов. Например, кратковременный контакт с несколькими пациентами может быть менее стрессогенным, чем глубокий и продолжительный контакт с одним. Кроме того, воздействие факторов не бывает рядоположным, а факторы более высокого порядка, такие, как социальные нормы, традиции, могут оказывать влияние через организационные факторы.

1.3.2. Индивидуальные факторы возникновения синдрома выгорания

Профессиональная среда играет заметную роль в возникновении психического выгорания, однако, не исчерпывает всего многообразия влияющих на него факторов. Другим не менее важным компонентом взаимодействия человека и профессии является группа индивидуальных факторов.

Среди индивидуальных факторов выделяют социально-демографические характеристики (возраст, пол, уровень образования, стаж работы и т. д.) и личностные особенности профессионала (выносливость, «локус-контроль», стиль преодоления фрустрирующей ситуации, самооценка ит. д.).

Влияние социально-демографических характеристик на эффект выгорания довольно подробно изучалось в зарубежной психологии [138, 260, 285, 359].

Из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет *возрасту* что подтверждается многочисленными исследованиями [165, 180, 205, 235, 241, 242, 254, 308, 362]. При этом обнаруживается наличие отрицательной корреляционной связи возраста и выгорания [180, 254, 361, 362]. В работах С. Maslach показано, например, что средний медицинский персонал психиатрических клиник «выгорает» через 1,5 года после начала своей профессиональной карьеры, юристы (прокуроры, адвокаты) после двух лет с начала работы, а социальные работники начинают испытывать данный симптом через 2–4 года [279, 280].

В некоторых исследованиях подтверждается и чувствительность старшего возраста к данному синдрому. В частности, в исследовании, проведенном на среднем персонале военных медицинских учреждений, отмечалось, что наиболее чувствительными к выгоранию являются не только лица молодого возраста (19–25 лет), но и более старшего (40–50 лет) [362].

Склонность более молодых к выгоранию объясняется через категорию эмоционального шока, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто несоответствующей их ожиданиям [259]. Специфика влияния возраста на эффект выгорания тоже неоднозначна. Наиболее тесная связь обнаруживается в с эмоциональным истощением и деперсонализацией, нежели с редукцией профессиональных достижений.

Взаимоотношения между полом и выгоранием не так однозначны. Ряд исследователей отмечает, что мужчины более подвержены процессу выгорания, чем женщины [152, 215, 308, 313, 360], в то время как их оппоненты приходят к совершенно противоположным заключениям [146, 175, 219, 226]. Примирением этих противоположных точек зрения, по-види-

тому, будет рассмотрено этой проблемы с позиций специфики влияния пола на компоненты выгорания и наличия опосредующих факторов, таких, как поло-ролевые ориентации [339].

Так, установлено, что у мужчин имеют место более высокие баллы по деперсонализации, в то время как женщины в большей степени подвержены эмоциональному истощению [154, 175, 215, 219, 308]. Это связано с тем, что у мужчин преобладают в большей степени инструментальные ценности, в то время как женщины более эмоционально отзывчивы, у них меньше чувство отчуждения от своих клиентов [216, 310]. Риск подвергнуться выгоранию зависит от того, насколько выполняемые работниками функции соответствуют их поло-ролевой ориентации. Так в исследовании С. Tang и В. Lau установлено, что мужчины оказались более чувствительными к воздействию стрессоров в тех ситуациях, которые требовали от них демонстрации истинно мужских качеств таких, как физические данные, мужская отвага, эмоциональная сдержанность, показ своих достижений в работе. В то же время женщины оказались более чувствительны к стрессовым факторам при выполнении тех обязанностей, которые требовали от них сопереживания, воспитательных умений, подчинения [352].

В качестве другого объяснения предлагается тезис о том, что работающая женщина испытывает более высокие рабочие перегрузки по сравнению с мужчинами в силу наличия у них дополнительных домашних и семейных обязанностей [341].

Исследование взаимоотношений между полом и выгоранием представляется довольно важным, особенно для тех профессий, где велика доля женского труда (учителя, средний медицинский персонал, работники детских лечебно-воспитательных учреждений) [153, 208, 296].

Данные о взаимосвязи между стажем работы по специальности и выгоранием довольно противоречивы. В большинстве исследований отмечается отсутствие значимых корреляций между указанными переменными [139, 181, 225, 229, 261] и только в отдельных работах отмечают отрицательную зависимость между ними [306, 345, 351]. В частности, отмечается незначительная отрицательная корреляция между общим стажем работы и стажем работы в данном лечебном учреждении и выгоранием у психиатров [345].

Имеется ряд исследований, свидетельствующих о наличии связи между семейным положением и выгоранием [138, 285]. В этих исследованиях отмечается более высокая степень предрасположенности к выгоранию лиц (особенно мужского пола), не состоящих в браке. Причем холостяки в большей степени предрасположены к выгоранию даже по сравнению с разведенными мужчинами [285]. Вероятнее всего, это может быть обусловлено одновременным действием других факторов, таких, как возраст и психологические проблемы.

Существуют некоторые данные, говорящие о наличии положительной связи между уровнем образования и степенью психического выгорания [144]. Причиной этого могут быть завышенные притязания у людей, имеющих более высокий уровень образования. Однако такая тенденция наблюдается только в отношении деперсонализации, в то время как степень эмоционального истощения является независимой от данного фактора [285]. Редукция профессиональных достижений дает нам совершенно обратную картину, имея наибольшие значения у испытуемых со средним, нежели с высшим образованием. Причина такого дифференцированного влияния уровня образования на компоненты выгорания, скорее всего, кроется в наличии связи между уровнем образования и конкретным содержанием труда [336]. Более определенные данные получены относительно связи между стремлением профессионалов к продолжению своего образования и повышению квалификации и развитием выгорания, где наблюдается обратная корреляционная связь [261].

Что касается влияния других социально-демографических переменных на выгорание (этническая и расовая принадлежность, место жительства, социо-экономический статус,

уровень зарплаты), то имеется небольшое количество исследований, посвященной этой проблеме [263, 315].

Изучение психологических особенностей личности профессионала в их взаимодействии с выгоранием представляется нам наиболее важной областью исследования данного феномена. Некоторые исследователи придерживаются мнения, что именно индивидуально-психологические особенности вносят гораздо больший вклад в развитие выгорания не только по сравнению с социально-демографическими характеристиками, но и по сравнению с факторами рабочей среды.

Понятие «личность профессионала» широко используется в психологической науке и смежных областях, хотя ее содержание четко не обозначено. В работах отечественных психологов можно найти различные подходы к данной проблеме [54, 79, 106, 129, 130].

В работе А.К. Марковой структура личности профессионала рассматривается через понятие профессионализма. Под профессионализмом автор понимает достижение работником высоких результатов в деятельности, с одной стороны, и отношение к труду и степень развития его психических качеств – с другой [74]. С этих позиций выделяются две составляющие профессионализма – мотивационная и операциональная.

Мотивационная составляющая профессионала обеспечивает готовность человека к труду и заключается в духовной направленности профессиональной деятельности на благо людей, в высокой степени мотивации достижения, стремлении развивать себя в профессии, высоком внутреннем локусе контроля.

Операциональная сфера профессиональной деятельности осуществляет исполнительскую часть и включает в себя комплекс приемов и средств труда, а также те психологические характеристики, которые обеспечивают их эффективное функционирование. К этой группе автор относит профессионально важные качества на уровне профессиональных способностей, профессионального сознания, творческого мышления и т. д. [74].

Более полное представление о структуре личности профессионала мы находим в работах Е.А. Климова [55]. Ключевым моментом подхода Е.А. Климова является попытка рассмотрения понятия «профессионализм» с позиций системного подхода. Он считает попытку сведения профессионализма только к высокому уровню мастерства неверной. Профессионализм, с его точки зрения, охватывает всю психику человека и представляет собой ее определенную системную организацию. В этой связи им предлагается следующая структура личности профессионала.

Первую подструктуру составляют свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности). Сюда входят: образ мира, направленность в виде широкой социально-ориентированной мотивации и деятельностно-ориентированной мотивации, отношения субъекта к миру, социуму и профессии, отношение к себе, интеллект и творческий потенциал личности, особенности исполнительской сферы, эмоциональность и осознание возможностей профессии для развития личности и представление о своем месте в данной профессии.

Вторая подструктура характеризует собой праксис профессионала, включающий особенности моторики, исполнительские, коммуникативные, информационно-преобразовательные и саморегуляционные действия, умения и навыки.

Третья подструктура охватывает гнозис профессионала, в ее состав входят психические процессы и свойства психики, отвечающие за прием, переработку информации и процесс принятия решений, а также гностические умения и навыки.

Четвертая подструктура охватывает информированность профессионала, его знания, опыт и культуру труда.

В пятую подструктуру включены особенности психодинамики работника, психологические нагрузки в данной профессиональной области и те психологические трудности, с которыми он сталкивается в процессе работы.

Наконец, последняя подструктура заключается в осмыслении профессионалом своей возрастно-половой принадлежности, физического здоровья и внешнего вида в соответствии с требованиями профессии, противопоказаний к труду. При этом подчеркивается не только осознание указанных особенностей профессионалом, но и их осознание в соответствующей профессиональной общности в плане соответствия данного работника требованиям профессии [55].

Предложенный автором комплексный подход к личности профессионала дает достаточно широкое представление о ее сущности и содержании отдельных ее подструктур. Вместе с тем такое широкое понимание личности профессионала несколько затрудняет понимание специфики преобразования общих свойств человека как личности и субъекта деятельности и затрудняет ее применение для целей нашего теоретического анализа.

Наиболее практичной нам представляется структура профессионала, предложенная в ряде исследований [35, 90].

Ю.П. Поваренковым предлагается понимание личности профессионала как «системы профессионально-важных качеств, формирующихся в ходе профессионального становления личности и влияющих на эффективность осуществления отдельных форм профессиональной активности и профессионализации в целом» [90, с. 80]. При этом автор берет за основу определение профессионально-важных качеств в их широкой трактовке. Под профессионально-важными качествами (ПВК) понимаются любые индивидуальные особенности человека, определяющие эффективность выполнения деятельности [130]. Им выделяются четыре подструктуры таких индивидуальных ПВК: профессиональная направленность, профессиональный опыт, профессиональная одаренность и профессиональное самосознание.

Под профессиональной направленностью понимается система мотивов личности, побуждающая ее к выполнению профессиональных задач. Данная система реализуется и удовлетворяется в процессе осуществления профессиональной деятельности или при решении задач профессионального развития. Профессиональный опыт включает в себя систему знаний, умений и навыков работника. Профессиональная одаренность представляет собой сферу общих, особенных и специальных профессиональных способностей. Подструктура профессионального самосознания содержит профессиональную Я-концепцию, содержание которой составляет система различных профессиональных самооценок и притязаний.

Сходным по содержанию является представление о структуре личности профессионала и других исследованиях [35]. Предложенная Э.Ф. Зеером четырехкомпонентная структура личности профессионала, так же как и предыдущая, включает в качестве первых двух подструктуры профессиональной направленности и профессиональной компетентности. В качестве третьей компоненты выделяется подструктура профессионально-важных качеств, куда относятся особенности психических процессов и личностные характеристики, определяющие продуктивность деятельности. В качестве четвертой подструктуры предлагаются профессионально значимые психофизиологические свойства [35].

Обобщая проанализированные подходы к личности профессионала, можно констатировать, что все они в той или иной степени отражают традиционный для отечественной психологии взгляд на структуру личности сквозь призму профессии.

Опираясь на работы, посвященные рассмотрению субъекта профессиональной деятельности, можно выделить следующие сферы личности профессионала:

1. Ценностно-мотивационная сфера, которая включает систему мотивов, определяющих профессиональное поведение человека, и оказывает влияние на продуктивность его деятельности. В качестве компонентов этой сферы могут выступать потребности, интересы, ценностные ориентации и т. п.

2. Когнитивно-познавательная сфера личности, включающая те когнитивные структуры, которые формируются в сознании профессионала (знания, представления о профес-

сии и отдельных ее элементах, образ мира и т. д.), а также те когнитивные процессы, которые способствуют их формированию.

3. Система профессионально-важных качеств, под которыми понимаются индивидуальные свойства субъекта деятельности, обеспечивающие некоторый нормативно заданный уровень ее реализации и влияющие на ее параметры [130]. В этом контексте ПВК рассматриваются нами в узком смысле, предполагающем включение в их состав способностей и индивидуально-личностных черт.

4. Профессиональное поведение, описываемое стратегиями выполнения отдельных производственных задач, деятельности в целом или реализацией определенного этапа профессионального становления личности.

Рассмотрим с позиций предложенной схемы взаимосвязь выгорания с каждой из указанных сфер личности.

Пожалуй, наиболее изучена в этом отношении область исследований взаимосвязи выгорания и индивидуально-личностных особенностей. В связи с наличием большого количества работ по выявлению связи между выгоранием и различными личностными характеристиками остановимся только на наиболее важных с данной точки зрения исследованиях.

Исследование взаимосвязи между индивидуально-психологическими особенностями и выгоранием проводилось с различных методологических позиций. Одним из наиболее представительных в этом плане направлений было нахождение взаимосвязей выгорания с отдельными личностными чертами.

Одной из наиболее популярных особенностей личности связанных с выгоранием, является «личностная выносливость». Данная характеристика в зарубежной психологии определяется как способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Практически все авторы отмечают, что «выносливость» тесно связана со всеми тремя компонентами выгорания. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале редукции профессиональных достижений [171, 182, 306, 307, 318].

Обнаружена также тесная связь между психическим выгоранием и «локусом контроля», который традиционно подразделяется на внешний и внутренний. Люди с преобладанием внешнего «локуса контроля» склонны приписывать все происшедшее с ними или свои успехи случайным обстоятельствам или деятельности других людей, в то время как индивиды с внутренним «локусом контроля» считают свои достижения и все происшедшее с ними собственной заслугой, результатом своей активности, способностей или готовности к риску. В большинстве работ, посвященных этой тематике, отмечается наличие положительной корреляционной связи между внешним «локусом контроля» и составляющими выгорания, особенно эмоциональным истощением и деперсонализацией [139, 142, 158, 194, 274]. Что касается профессиональной эффективности, то отмечается наличие положительной связи между внутренним «локусом контроля» и высокой оценкой профессиональной эффективности, правда, данная тенденция подтверждается только для мужской выборки [218].

В ряде исследований выявлены взаимосвязи между выгоранием и такими особенностями личности, как тревожность, эмоциональная чувствительность, и некоторыми другими. Показано наличие положительной связи между выгоранием и агрессивностью [150], тревожностью [141, 305, 364, 365] и отрицательной – между выгоранием и чувством групповой сплоченности [138, 205]. Интересные данные получены относительно связи выгорания и эмоциональной сенситивности. Наличие положительной связи между данной чертой личности и выгоранием подтверждено рядом исследований [305, 366], однако подчеркивается

опосредующая роль эмоциональной чувствительности на предсказание выгорания. Показано на примере работников службы спасения, что субъекты, способные эмоционально воздействовать на других, «заражая» их своей энергией, но не чувствительные к эмоциям со стороны других имеют больший риск подвергнуться выгоранию, что, в конечном счете, отрицательно отражается на их продуктивности [366].

Поскольку перечисленные выше исследования были посвящены изучению разрозненных личностных характеристик, они не создавали целостного впечатления о проявлениях выгорания в данной сфере. Своеобразной попыткой компенсации данного недостатка стало рассмотрение личностных детерминант выгорания с позиций обобщенных черт личности, теории черт или типологического подхода [141, 243, 276, 298, 305, 312, 317, 334, 355].

Первое из указанных направлений предполагало отыскание взаимосвязи между глобальными чертами личности и выгоранием. Однако данное направление не получило широкого распространения в силу двух причин. Во-первых, данный подход практически ничем не отличался от предыдущего в плане его аналитичности. Во-вторых, критерии определения обобщенных личностных черт были достаточно аморфными и неопределенными, что создавало трудности при выделении таких характеристик. В зарубежной литературе имеется незначительное количество работ данного плана, в которых выгорание коррелирует с такими чертами, как оптимизм, нейротизм, чувство юмора или духовная зрелость [199, 202, 213, 316, 349]. В частности, в работе L. Talbot и D. Ludmen отмечается, что наличие чувства юмора и его использование в профессиональной деятельности снижает эмоциональное истощение и деперсонализацию, но положительно влияет на профессиональные достижения [349].

Более плодотворным оказался второй подход, предполагающий использование определенной концептуальной модели структуры личностных черт. Большинство исследований данного направления используют пятифакторную модель личности, предложенную P. Costa и R. McCrae [84, 172, см. также 76, 278]. Данная модель включает в себя пять основных личностных характеристик: нейротизм, экстраверсию, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность. Более подробное описание этих характеристик изложено в работах, связанных с разработкой психодиагностического инструментария, основанного на предложенной модели [76, 172].

В ряде исследований демонстрируется тесная связь между «большой пятеркой» и тенденцией выгорания [178, 298, 305, 317, 355]. Наиболее тесные связи со всеми характеристиками выгорания, особенно с эмоциональным истощением, имеет нейротизм [178, 317]. Тесную прямую связь с эмоциональным истощением дает также фактор «открытость опыту».

W. Schaufeli, проведя дополнительный статистический анализ данных, полученных в исследовании [178], обнаружил связь остальных составляющих выгорания с личностными характеристиками. Так, деперсонализация имеет наиболее тесную положительную связь с нейротизмом и отрицательную – с сотрудничеством, а персональная эффективность значимо связана с четырьмя из пяти факторов «большой пятерки»: с нейротизмом, экстраверсией, открытостью опыту и добросовестностью [336]. Это дает автору право сделать совершенно справедливое заключение о том, что последняя компонента выгорания в большей степени является личностной характеристикой, чем реакцией индивида на стрессовую ситуацию [338].

Полученные в зарубежной психологии данные относительно взаимосвязи выгорания с пятифакторной моделью личности были подтверждены отечественными исследователями [82, 103]. В частности, в работе А.А. Рукавишниковой получены значимые корреляционные связи между выгоранием и двумя факторами «большой пятерки»: нейротизмом и добросовестностью [103].

В отечественной психологии и психологических исследованиях стран ближнего зарубежья также были предприняты попытки рассмотрения взаимодействия личностных черт и

выгорания с позиций других факторных концепций – теории черт Р. Кеттелла и Г. Айзенка [18, 109].

Исследование взаимосвязи между личностными характеристиками и выгоранием в русле пятифакторной модели и других моделей, основанных на теории черт, кажется нам довольно перспективным, поскольку другие подходы к изучению личности пока не демонстрируют положительных результатов, например, попытки использовать типологический подход [186, 196, 231, 329]. Хотя в некоторых исследованиях и отмечается наличие связи между рядом типов по классификации К. Г. Юнга и выгоранием (сенситивно-интуитивный и мыслительно-чувствующий), однако эти данные носят единичный характер [231]. Одной из причин отсутствия непосредственной связи между типами личности и составляющими выгорания, по мнению некоторых авторов, является вмешательство опосредующих факторов [329].

Завершая эту часть обзора, хочется остановиться на некоторых проблемах взаимоотношений личностных особенностей и выгорания в связи с перспективами дальнейших исследований.

Первая проблема связана с интерпретацией корреляционных зависимостей между личностными чертами и выгоранием. Можно ли эту зависимость интерпретировать как прямое влияние данной черты на выгорание? С теоретических позиций ответ должен быть отрицательным, поскольку личность может сама ставить себя в ситуации, которые провоцируют выгорание. С нашей точки зрения, могут быть не только личностные синдромы предрасположенности к выгоранию, но и, видимо, можно ожидать и обратную зависимость влияния выгорания на уровень выраженности личностных характеристик. Кроме того, необходимо учитывать и влияние ситуационных факторов. Отсюда проблема интерпретации корреляций между личностными чертами и выгоранием представляется довольно сложной и ждет дальнейшей разработки.

Второе перспективное направление в изучении личностных детерминант выгорания связано не только с рассмотрением взаимосвязей отдельных независимых личностных характеристик, но в первую очередь, анализом связи между структурной организацией личностных характеристик и выгоранием. В рамках существующего аналитического подхода такого рода исследований практически не проводилось, что подтверждает ограниченность этого подхода как объяснительной методологии.

По сравнению со сферой индивидуально-психологических характеристик, исследований взаимосвязи мотивации и выгорания очень мало.

Речь идет, прежде всего, о выявлении связи между уровнем притязаний работников и ожиданиями реализовать свои жизненные цели и выгоранием. Данные немногочисленных исследований в этом направлении дают противоречивую картину. Некоторые исследователи находят положительные корреляции между уровнем притязаний и выгоранием [340, 378], другим эта связь представляется незначимой [332], и только в некоторых исследованиях обнаружена отрицательная корреляция между выгоранием и мотивацией, связанной с работой [34, 237, 255, 301, 315].

В ряде работ отмечается неоднозначная связь между мотивацией к работе и факторами выгорания. Установлено, что наибольшую связь с мотивами труда имеют эмоциональное истощение и деперсонализация, в то время как значимые корреляции с редукцией профессиональных достижений отсутствуют [301]. Интересные результаты получены Г.В. Залевским и его коллегами относительно связи выгорания с процессами самоактуализации человека. Ими показана специфика взаимодействия различных смысло-жизненных ориентаций с составляющими выгорания [34].

Аналогичным образом установлены взаимосвязи между содержательными аспектами ценностно-мотивационной сферы личности и выгоранием. При этом отмечается, что важ-

ным фактором, обуславливающим выгорание, является рассогласование между ценностями личности и возможностью их реализации, что подтверждено теоретическими и эмпирическими исследованиями. Наиболее ярким отражением этого факта служит феномен «трудоголизма», под которым понимается деформация мотивационной сферы личности, выражающаяся в направленности всей активности только на работу. Такой человек большую часть времени проводит на рабочем месте, думает и говорит только о работе, интерес к остальным сферам жизни теряется. Ряд авторов считают, что «трудоголизм» служит своеобразным способом защиты личности, попыткой уйти от решения проблем в семейной и других сферах жизнедеятельности [74]. В ряде эмпирических исследований подчеркивается наличие тесной положительной связи между выгоранием и «трудоголизмом» [286].

Подводя краткий итог анализу взаимодействия мотивационной сферы личности профессионала с выгоранием, можно констатировать недостаточность изучения этого аспекта проблемы.

Когнитивно-познавательная сфера личности профессионала рассматривалась в отечественной и зарубежной психологии в контексте понятия «профессиональный опыт». Многочисленные исследования в этой области можно объединить в ряд концептуальных подходов, акцентирующих внимание на разных аспектах содержания и формирования данного феномена.

Первое направление связано с рассмотрением опыта как части жизненного пути человека [1, 2, 6].

В работах К.А. Абульхановой-Славской, жизненный опыт личности рассматривается в контексте стратегий жизненной активности и управления временем. Хотя автор не акцентирует свое внимание на понятии жизненного опыта, однако, он отмечает, что развитие всех подструктур личности (в том числе и ее опыта) представляет собой потенциальное время, которое превращается в реальное в ходе активности личности. Развитие личности и реализация жизненного опыта представляет собой возрастание и умножение ее возможностей, форм потенцирования времени и создания временных резервов [1, 2].

Наиболее отчетливо данное направление представлено в работах Б.Г. Ананьева [6]. Под жизненным опытом понимается субъективная картина жизненного пути в сознании человека. Эта картина носит индивидуальный характер и представляет собой системное, основание, позволяющее интегрировать в единое целое отдельные психические функции. Поскольку труд является основной формой существования человека, то жизненный опыт, по мнению автора, есть не что иное, как отражение практической деятельности человека. Профессиональный опыт рассматривается автором как разновидность трудового опыта, поскольку трудовая деятельность является родовым понятием по отношению к профессиям. Сущностью опыта является освоение субъектом актуальных операционных систем, которые осваиваются в процессе индивидуальной практики и научения [6].

Таким образом, автор рассматривает профессиональный опыт как важную составную часть формирования сознания человека и обеспечения и поддержания его трудоспособности. Содержание профессионального опыта составляют не только знания и образовательный потенциал человека, но, прежде всего, операционные механизмы психических функций.

Второе направление в понимании профессионального опыта рассматривает его традиционно, с позиций эмпирического познания объективной реальности, результатом которого являются знания, умения и навыки. Такое определение профессионального опыта можно встретить в работах К.К. Платонова, который включает отмеченные выше продукты познавательной деятельности человека, наряду с приобретенными в ходе обучения привычками, во вторую подструктуру личности – подструктуру опыта [88]. Аналогичный подход можно встретить в концепциях структуры личности профессионала [35, 90].

Как система смысловых и операциональных структур рассматривается содержание профессионального опыта в работах Ю.К. Стрелкова. На основе экспериментальных исследований профессии летчика им выделяются две структуры профессионального опыта летчика: когнитивная и операциональная. Формирование структур осуществляется благодаря тому, что специалист дифференцирует пространственные и временные факторы полета, имеющие для него жизненно важный смысл [113].

Несколько расширенная трактовка индивидуального опыта в русле указанного направления представлена в работе Б.Ф. Ломова [71]. Б.Ф. Ломов, не касаясь определения опыта, рассматривает его как основу отражения внешнего мира, определяя его как организованную систему семантик, которые обуславливают избирательность, гибкость и многообразие способов отражения внешнего мира. В его состав входят определенные «установки», апперцепционные комплексы, позволяющие субъекту воспринимать мир в определенных алфавитах. Данное определение профессионального опыта имеет более широкое содержание по сравнению с традиционным, включая в его состав наряду с когнитивными и мотивационными компоненты.

Наконец, наиболее широкое понимание структуры профессионального опыта встречается в работах Ф.С. Исмагиловой. Автор, опираясь на предыдущие исследования, сделал попытку рассмотрения данной категории с позиций системного подхода. Профессиональный опыт с этих позиций определяется как психологическая детерминационная самоорганизующаяся система, которая обладает рядом свойств таких, как простота – сложность, открытость – закрытость, и т. и. Он включает в себя знания умения и навыки, апробированные на практике; мотивы и цели, побуждающие его к профессиональному росту; профессиональные привычки и стереотипы; приобретенные личностный смысл события профессиональной жизни; переживания, сопровождающие профессиональную жизнь человека. Перечисленные составляющие могут образовывать различные сочетания и взаимодействующие комплексы, которые определяются автором как свойства профессионального опыта. Многообразие этих свойств интегрируется в структуру профессионального опыта, куда входят четыре основные области: интеллектуальная, операциональная, коммуникативная и эмоциональная. При этом выделяются два уровня структуры опыта – внешний и внутренний (глубинный). Внешний уровень составляют знания, умения и навыки, а внутреннюю – смыслы, установки, ценности, переживания [43].

Предложенная автором концепция профессионального опыта реализует достаточно широкий подход к его пониманию, который охватывает все подструктуры личности: мотивационную, эмоциональную, когнитивную и операциональную. Не отрицая указанного выше подхода к проблеме профессионального опыта, мы акцентируем наше внимание на его когнитивных и операциональных аспектах как наиболее традиционно представленных в психологических исследованиях. В когнитивную (познавательную) сферу включаются специфические когнитивные образования, формирующиеся в профессиональной деятельности и используемые для решения ее задач:

- знания;
- информационные модели и образы разной степени обобщения – от конкретных представлений о тех или иных аспектах профессиональной деятельности до обобщенных сложных образований, отражающих общее восприятие и отношение профессионала к окружающему миру («образ мира»);
- когнитивные процессы и структуры, способствующие не только решению профессиональных задач, но и созданию отмеченных выше представлений (психические процессы, интеллект и способности).

Обратимся к рассмотрению указанных компонентов когнитивной сферы в контексте исследуемой нами проблематики. Взаимосвязь между когнитивными структурами и выгоранием наиболее отчетливо прослеживается на примере второй группы. В данную группу входят образы и информационные модели разной степени обобщенности. По данному параметру можно выделить: 1) представления об отдельных элементах профессиональной деятельности (профессиональных ситуациях); 2) представления об объекте труда, которым в профессиях «субъект-субъектного» типа является человек, и социальном окружении; 3) целостное представление профессионала о мире («образ мира», «картина мира»).

Исследование профессиональных ситуаций в отечественной психологии проводилось в рамках изучения проблемы практического мышления. В работах Д.Н. Завалишиной, Е.В. Коневой и других исследователей были показаны особенности выделения проблемных ситуаций в трудовой деятельности, давалась их оценка и предлагались способы разрешения, а также описывалась специфика восприятия проблемных ситуаций работниками разных профессиональных групп [33, 37, 58, 112]. Однако в рамках изучения выгорания данный аспект не нашел должного отражения. Существует небольшое количество работ в зарубежной психологии, посвященных изучению взаимосвязи выгорания и восприятия особенностей профессиональных ситуаций [148, 220, 229, 230]. В этих исследованиях показано, что восприятие профессиональных ситуаций как опасных для жизни или напряженных прямо коррелирует с такими показателями выгорания, как эмоциональное истощение и деперсонализация. При этом отмечается, что установки на ситуацию как опасную способствуют образованию соответствующих когнитивных структур, фиксация которых постепенно приводит к появлению негативных эмоциональных состояний [229].

Вторая из указанных выше когнитивных структур достаточно широко представлена в работах по социальной перцепции отечественных и зарубежных психологов [15, 19 и др.]. В работах по восприятию и познанию человека человеком выявлены основные особенности этого процесса, факторы, его определяющие, и механизмы формирования. Профессиональная направленность человека, наряду с его полом, возрастом, уровнем интеллекта, оказывает существенное влияние на восприятие социальных объектов. Данный фактор позволяет нам рассмотреть взаимосвязи выгорания и особенностей социальной когниции [15, 19].

Большинство исследований этого направления связывают возникновение выгорания с особенностями восприятия поведения других членов профессиональной группы [157, 365, 366]. В частности, было показано, что восприятие поведения тренеров спортивных команд служило предикатором выгорания у спортсменов [365]. Анализируя механизмы возникновения выгорания, исследователи делают акцент на двух феноменах – аффилиации и заражении.

Под аффилиацией понимается процесс социального сравнения профессионала со своими коллегами, стремление получать информацию и общаться с определенными лицами. Несмотря на определение аффилиации, как механизма поведения человека в стрессовых условиях и источника возникновения выгорания, существуют разногласия по поводу социального статуса коллег как объектов аффилиации [335, 353, 375]. В частности, В.Е. Tavior и М. Lobei считают, что в условиях стресса человек стремится к общению с более удачливыми, опытными коллегами в целях саморазвития [353]. В исследованиях Т.А. Wills отмечается противоположная точка зрения, утверждающая, что человек в стрессовых обстоятельствах стремится к общению с менее удачливыми коллегами с целью самоподдержки, самоуспокоения, повышения своего достоинства в собственных глазах [375]. Наконец, третья группа исследователей предполагает, что в условиях стресса человек предпочитает находиться с равными себе людьми по опыту, компетентности с целью оценки своих возможностей [335]. Для более точной верификации указанных данных В.Р. Buunk и W.B. Schaufeli) провели исследование, которое показало, что тенденция сравнивать себя с лучшими работ-

никами является основной в большинстве случаев [157]. Особенно характерной эта тенденция была при сравнении своего опыта и опыта лучших работников. Так, три четверти опрошенных предпочитали иметь информацию о более опытных работниках, одна четверть – о равных себе, и никто не нуждался в информации о менее опытных работниках. Было обнаружено, что специфика социального сравнения зависит от мотивации достижений работников. Предпочтению информации о лучших работниках отдали те люди, которые были удовлетворены своими достижениями (самореализацией в работе). И, наоборот, профессионалы с низкой удовлетворенностью своими достижениями не стремились к получению информации о своих более удачливых коллегах [157].

Работы по социальному сравнению раскрывали механизмы поведения человека в условиях стресса, но их было явно недостаточно для объяснения возникновения выгорания. Исследование феномена эмоционального заражения позволило восполнить данный пробел. Практически все исследователи этого феномена отмечали его ведущую роль в возникновении выгорания [138, 156, 157, 183, 210, 366, 374]. Под эмоциональным заражением понимается тенденция «автоматически подражать другим людям, демонстрируя одинаковые с ними мимические, вербальные и поведенческие выражения и как следствие, приближаясь к ним эмоционально» [228, с. 5]. Наиболее отчетливо и образно по поводу роли эмоционального заражения в возникновении выгорания высказались J. Edelwich и A. Brodsky, сравнивая выгорание со стафилококковой инфекцией: «Выгорание в организациях социальной сферы подобно стафилококковой инфекции в больницах: оно заражает все вокруг. Оно распространяется от клиентов к персоналу, от одного работника к другому и возвращается обратно к клиентам...» [183, с. 25]. В ряде исследований было показано, что одним из механизмов «заражения выгорания» является феномен «групповой поляризации», который описывает тенденцию члена группы изменять свое отношение к проблеме на негативное, если большинство членов данной группы относится к ней негативно, что способствует развитию выгорания [156, 157, 212].

Другой механизм заключается в том, что коллеги являются своеобразной моделью для имитации симптомов выгорания. В условиях стресса люди начинают воспринимать симптомы выгорания коллег как своеобразную норму поведения и начинают ей соответствовать. Эмоциональное заражение может происходить и при отсутствии вербальной коммуникации, при этом немаловажную роль играют предшествующие выгоранию негативные эмоциональные состояния [296, 336]. В этом случае этот эффект заражения может иметь более широкие последствия, заключающиеся в распространении симптомов выгорания не только на профессионалов, но и на их ближайшее окружение. В частности, в некоторых исследованиях было показано, что выгорание, которому были подвержены офицеры вооруженных сил, распространился на их жен и обратно [374].

Наконец, третий уровень организации социальной перцепции, аккумулирующий в себе два предыдущих, связан с формированием «образа мира» или «картины мира». Данная психологическая категория достаточно широко исследовалась в отечественной психологии [11, 12, 66, 67, 85, 111]. Под «образом мира» понимается некоторая совокупность или упорядоченная система знаний человека о мире, о себе, других людях и т. д. [66, 111]. Он имеет уровневую структуру, что зафиксировано в большинстве исследований [12, 85, 111]. В ряде работ выделяют два основных слоя – поверхностный и ядерный. К первому уровню относятся чувственно оформленные представления о мире, а второй, более глубокий слой составляют амодальные знаковые системы [85, 111].

Более дифференцированное представление о структуре «образа мира» приводится в работе Е.Ю. Артемьевой. Она выделяет три слоя в «образе мира»: перцептивный, семантический и слой амодальных структур. Первый, самый поверхностный слой автор обозначила как «перцептивный мир». Он включает в себя совокупность перцептивных образов и пред-

ставлений, движущихся в четырехмерной системе координат «пространство – время» [12]. Вместе с тем отмечается, что данный уровень является более сложным образованием, чем простой перцептивный образ, поскольку он регулируется системой смыслов и значений и неотделим от более глубоких слоев.

Вторым слоем «образа мира» выступает семантический слой, сущность которого заключается в фиксации субъективного отношения к объектам. В отличие от поверхностного слоя он представляет некую целостную свертку представления о мире. В то же время данный уровень не является полностью амодальным, поскольку объекты, его составляющие, оцениваются именно с модальных позиций. Данный слой получил название «картины мира». От предыдущей подструктуры его отличает то, что он представляет собой «не образы объектов, а образы отношения к ним» [11, с. 21].

Наконец, самый глубокий слой, соотносимый с ядерными структурами, по мнению автора, представляет собой некую немодальную и статичную структуру, которая определяется смысловыми компонентами и перестраивается только в результате достижения (недостижения) цели. Данный уровень был назван «образом мира» в узком смысле.

«Образ мира» и его составляющие формируются под влиянием большого количества факторов, среди которых важное место занимает профессиональная среда. Именно профессиональная деятельность является важнейшим условием адекватного знания о мире [111]. Профессионалы, принимающие свою профессию в качестве образа жизни, приобретают особое видение окружающего мира, особую его категоризацию, особое отношение к объектам среды. Такое понимание образа мира профессионала получило название «мир профессии» [11]. Структура данного образа профессии включает в себя ряд компонентов [79, 124]:

- профессиональная семантика;
- особенности профессионального отражения ситуации;
- особенности профессионального межличностного восприятия;
- профессиональные аспекты общения.

Источником формирования субъективной модели мира профессионала является его взаимодействие с объектом труда. В этой связи профессионалы различного типа имеют разную проекцию в особенностях принятия объектов окружающей среды, причем специфика этой проекции распространяется и на те объекты, которые не являются профессионально значимыми [11, 54, 79, 124].

Психическое выгорание как профессиональный феномен должно оказывать влияние на субъективную картину мира. Вместе с тем теоретический анализ данного аспекта проблемы показывает полное отсутствие в отечественной и зарубежной психологии исследований, посвященных взаимосвязи между выгоранием и «образом мира».

Рассматривая теоретические и эмпирические исследования взаимосвязи выгорания и когнитивной сферы, нельзя не остановиться на достаточно важном аспекте данной проблемы, без которого проводимый нами анализ был бы неполным. Речь идет о тех когнитивных процессах и структурах, которые лежат в основе построения представлений разного уровня обобщения. Среди указанных психических феноменов можно выделить как традиционно выделяемые психические процессы и функции (восприятие, мышление, внимание, память, воображение), так и формирующиеся на их основе способности разной степени интегрированности (интеллект, рефлексивность, одаренность) и интегративные психические процессы (принятие решения, целеобразование и т. п.) [44, 45, 46, 49, 51].

Исследования взаимосвязи между выгоранием и когнитивными процессами и способностями практически отсутствуют. Исключением может быть работа J.M. Persing [316], посвященная выявлению связи выгорания и духовной зрелости, представляющей некий аналог духовности и духовных способностей, разрабатываемых в настоящее время в отече-

ственной психологии В.Д. Шадриковым [132]. Духовная зрелость понимается как наличие устойчивых духовных убеждений, способных противостоять другим верованиям и религиозным взглядам. В этой работе отмечается наличие обратной корреляционной связи между выгоранием и уровнем духовной зрелости [316].

Подводя итог анализу проблемы взаимодействия психического выгорания и когнитивной сферы личности, можно отметить практическую неразработанность данной проблемы. Проводимые в этом направлении исследования касались, прежде всего, рассмотрения феноменов социальной перцепции, как источников формирования симптомов выгорания.

Однако обращение к проблемам когнитивной социальной психологии в связи с исследованиями выгорания не только способствовало дальнейшему прогрессу в определении причин возникновения выгорания, но и, по нашему мнению, ограничило сферу исследований в этом направлении. Во-первых, рассмотрение вопросов связи выгорания и восприятия профессионалами друг другом не исчерпывало богатства когнитивной сферы личности. Вне поля зрения исследователей оказались вопросы, связанные с изучением компонентов профессионального опыта, интегративных представлений субъекта, таких, как «образ мира», а также тех когнитивных процессов и структур, которые лежат в основе построения когнитивных образов. Во-вторых, когнитивные компоненты рассматривались только как механизмы, способствующие возникновению выгорания. Поэтому за пределами области исследования оставались вопросы, связанные с влиянием самого выгорания на когнитивные подструктуры личности, в том числе и на представления профессионалов о социальном окружении.

В-третьих, существующие немногочисленные исследования взаимосвязи выгорания и когнитивной сферы страдали разрозненностью и аналитичностью, что не способствовало созданию целостного представления о роли выгорания в функционировании когнитивной подструктуры личности и ее трансформации.

Решение всех указанных проблем будет возможно при замене традиционно применяемого аналитического подхода другим, способным не только охватить все аспекты когнитивной сферы в ее взаимосвязи с выгоранием, но и выявить некие общие закономерности данного взаимодействия.

Операциональная составляющая профессионального опыта включает в свой состав умения и навыки работника и особенности его профессионального поведения. Наиболее отчетливо, с нашей точки зрения, она проявляется в стилевых особенностях профессионального поведения.

Понятие «стиль» столь многогранно, что многие исследователи по праву считают этот термин междисциплинарным, входящим в категориальный аппарат философии, психологии, литературы, искусства, биологии. Практически отсутствуют работы по систематизации накопленных теоретических и экспериментальных результатов, по методологическому обобщению исследований стиля. Вместе с тем в психологической литературе разработки в этой сфере представлены достаточно широко. Под стилем понимается характеристика включенности человека в среду. Стиль всегда индивидуально специфичен и отражает структурированность компонентов среды [68]. В отечественной литературе выделяют четыре группы стилей.

В первую группу входят стили адаптации (организации и структурирования психической деятельности в определенной сфере ее проявления – когнитивной, эмоциональной, моторной). Это локальные стили сопряжения индивидуальности со специфическими внешними условиями. К ним можно отнести когнитивные, эмоциональные стили, стили действий. Эта группа стилей отражает то, как человек ориентируется в среде, выражает свою индивидуальность, как организуется его моторная, эмоциональная и когнитивная сфера (Г. Олпорт, Р. Гарднер, Г. Уиткин, М.М. Кашапов и др.).

Вторая группа включает стили деятельности, которые строятся с учетом объективных структур компонентов среды и представляют собой системы сопряжения индивидуальности с трудовыми, профессиональными, технологическими системами. К ним относятся индивидуальные стили деятельности. Эта группа стилей характеризует, как человек включается в профессионально-трудовые и технологические системы (В.С. Мерлин, Е.А. Климов, Е.П. Ильин, В.Д. Шадриков, Е.И. Рогов, В.А. Толочек и др.).

Третья группа представляет собой взаимодействие индивидуальности с социальными структурами, процессами, отдельными субъектами. Это все стили, характеризующие особенности соучастия, взаимоотношений человека с другими в каких-либо социальных и социо-технических системах (стили руководства, управления, лидерства, общения и т. п.) (К. Левин, Ф. Фидлер, А.Л. Журавлев, Р. Кричевский, Т.Ю. Базаров и др.)

Наконец, последняя группа стилей представляет собой отношения системы сопряжения индивидуальности с социумом, совокупностью условий жизни. Эти стили отражают особенности восприятия человеком мира, использования его продуктов, отражают личностные смыслы, ценности и др. Данная категория наименее изучена и связана с изучением жизненного пути человека (Ш. Бюллер, Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова, С.Л. Рубинштейн). Она подразумевает стили жизни, поведения и т. п. (А. Адлер, К. Роджерс и В. Франкл, Э. Торн, и др.). Предложенная классификационная схема отражает две внешние детерминанты стиля (помимо индивидуальности человека) – характер и степень организованности и структурированности среды (деятельности и взаимодействия людей). Усиление любой детерминанты (например, повышение организованности условий деятельности, взаимодействия людей, равно как и становление интегральной индивидуальности) будет приводить к «смещению» стиля, его изменению и развитию [68, 132]. Рассмотрим предложенные направления в психологии более подробно.

Локальные стили как отражение индивидуальной организации психики в определенной сфере ее проявления наиболее широко изучались в рамках проблемы когнитивного стиля. Изучение когнитивных стилей было начато в зарубежной психологии в 50-е годы XX века. Наиболее известными являются работы Н.А. Witkin по выявлению стилей перцептивной деятельности. Им были выделены два стиля восприятия объекта в зависимости от степени соотношения перцептивных и проприоцептивных компонентов: «полезависимый» и «полenezависимый». Преобладание перцептивных компонентов, выражающееся в тенденции полагаться только на видимое поле восприятия составляло сущность полезависимого стиля. Тенденция контролировать перцептивные компоненты со стороны проприоцептивных процессов, которая позволяла человеку расчленять воспринимаемый объект, выделять элементы из целого и структурированно его воспринимать, представляла собой «полenezависимый» стиль [377]. В ряде работ подчеркивались другие особенности когнитивных стилей: ригидность – гибкость познавательного контроля, узость – широта сканирования перцептивного поля, и т. п. [57, 201]. В отечественной психологии теоретической и эмпирической базой для изучения когнитивных стилей стали работы И.П. Павлова о типологии ВНД и типах людей, отличающихся особенностями познания окружающей среды, – художественном и мыслительном [83]. Развитие деятельностного подхода обусловило исследование когнитивных стилей в рамках того или иного вида трудовой деятельности [52, 63].

Вторая группа исследований стилевых особенностей представлена изучением индивидуального стиля трудовой деятельности, начало которому было положено в пермской психологической школе [53, 77, 78]. Данное понятие впервые было предложено в работах Е.А.Климова, понимавшего под индивидуальным стилем деятельности (ИСД) «индивидуально-своеобразную систему психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравновешивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельно-

сти» [53, с. 49]. Основной упор в этих исследованиях был сделан на выявлении взаимосвязи между стилевыми особенностями деятельности и типологическими свойствами нервной системы. Типологический подход исследования ИСД, первоначально развиваемый в рамках исследования профессиональной деятельности [59, 78, 110], был затем успешно распространён на учебную деятельность [64, 128] и спорт [39, 40, 41].

Дальнейшее развитие проблемы индивидуального стиля деятельности в этом направлении было связано с расширением круга переменных, участвующих в его формировании, куда наряду с традиционными свойствами нервной системы включаются способности, мотивация, особенности психических процессов, эмоциональные предпочтения [28, 41, 123, 129].

Указанные выше направления в изучении ИСД логично привели исследователей к необходимости построения концепции интегральной индивидуальности, где индивидуальный стиль деятельности выполняет системообразующую функцию [24, 41].

Понимание ИСД как системы способов, детерминированных индивидуально-психологическими особенностями личности, предполагает нахождение определенной связи между ИСД и различными состояниями субъекта профессиональной деятельности, и в частности психическим выгоранием.

Третье направление в исследовании стилевых особенностей субъекта связано с его взаимодействием с социальными системами и объектами. В этом плане речь идет о проблеме стилей руководства, управления, лидерства, общения. Это направление в определенной степени выросло из проблемы индивидуального стиля деятельности, что особенно отчетливо проявилось в изучении стилевых особенностей общения.

Расширение проблемной зоны изучения ИСД касалось не только количества факторов, обуславливающих его возникновение, но и сферы психической активности. В частности, наметилась новая перспектива изучения индивидуального стиля в рамках коммуникативного взаимодействия. Понятие индивидуального стиля общения, введенное В.С. Мерлиным, послужило основой для проведения исследований в области педагогического общения [42, 60, 105].

В работе А.Г. Исмагиловой выделяются четыре индивидуальных стиля педагогического общения воспитателей детского сада, которые отличаются характером постановки целей, выбором действий и имеют различную социальную значимость, выделенные автором стили детерминируются как свойствами нервной системы, так и личностными особенностями [42].

Перспективой исследования в этом направлении является подход к изучению индивидуальных стилей общения как самостоятельного феномена. Такой подход, опирающийся на структуру общения как единства коммуникативной, перцептивной и интерактивной сторон [9], предполагает выделение соответствующих стилей и находит свое отражение в ряде эмпирических исследований [101, 132]. В частности, на основании особенностей направленности личности и позиции субъекта в процессе общения были выделены девять основных интерактивных стилей общения: власти, опеки, наставничества, жалоб, послушания, поиска поддержки, соперничества, самодискредитирования и межличностного единства [101].

Вторым, пожалуй, наиболее крупным направлением в этой сфере стало изучение стилей руководства. Систематизация основных направлений исследований в этой области позволила выявить четыре основных подхода:

- 1) поведенческий, связывающий стили с манерой поведения руководителя, а также с особенностями личности, мотивацией и поведением подчиненных;
- 2) личностный, акцентирующий внимание на личностных детерминантах стиля руководства;
- 3) комплексный, предполагающий обобщение известных детерминант стиля;

4) структурно-функциональный, ставящий вопрос о его внутренней организации [119].

Одно из первых описаний стиля руководства принадлежит К. Левину и его коллегам. Он, который предложил три основных стиля, ставших традиционными в социально-психологической науке и представляющих собой базу для дальнейшего развития, – авторитарный, демократический и либеральный [272]. Данная классификация получила дальнейшее развитие и конкретизацию в отечественной и зарубежной психологии [31, 96, 185]. Так Ф. Фидлер, выдвигая в качестве критериев оценки степень направленности личности – направленность на задачу или на межличностные отношения, выделяет восемь стилей [185]. В работах других исследователей, опирающихся на те же самые критерии, количество стилей сокращается до четырех [273].

А.Л. Журавлев рассматривает стиль руководства как интегральную характеристику, структура которой включает одновременное сочетание трех в разной степени выраженных компонентов – директивности, коллективности и невмешательства. Доминирование одного компонента определяет три традиционных типа, доминирование двух компонентов дает промежуточные стили (директивно-коллегиальный, директивно-попустительский), а равная представленность всех трех компонентов предполагает наличие смешанных стилей [31].

Личностное направление в исследовании стиля представлено в работах Н.В. Ревенко, где основными детерминантами стиля являются личностные особенности руководителя и отношения с подчиненными. В основу классификации стиля автор кладет такие факторы, как «авторитарность – либеральность», «контактность – дистантность», «властвование – подчинение» и т. п. Использование разных сторон стилей зависит от ситуации, конкретной задачи и особенностей подчиненных [96].

Обусловленность стиля руководства отдельными особенностями его личности представлена и в ряде других работ [см. 132].

Дальнейшее развитие личностного подхода к определению стиля управления можно найти в работах А.В. Карпова и Е.В. Марковой, где реализуется структурно-уровневый подход к изучению личностных детерминант стиля руководства, подчеркивающий его обусловленность не отдельными параметрами личности, а их структурной организацией [50].

Попытки интегральной модели стиля руководства мы находим в исследованиях А.А. Русалиновой. Автор определяет типический стиль как стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, который формируется под влиянием как личностных особенностей руководителя, так и объективных условий управления [104]. При этом подчеркивается отсутствие жесткой связи между личностными особенностями руководителя и его стиля, а она опосредуется характером ситуации взаимодействия с подчиненными [104].

Структурно-функциональный подход к стилям руководства реализуется в работах Б.Б. Косова, который выделяет несколько блоков переменных, куда входят «социально-психологические функции и особенности руководителя», «волевые качества», «когнитивные свойства» и т. и. [61].

Выделение исследований по стилям руководства в отдельное направление вызвано, на наш взгляд, значимостью этой сферы социальной психологии. Вместе с тем управленческая деятельность обладает общими чертами с другими видами профессиональной деятельности, что, в свою очередь, позволяет говорить и об общих закономерностях функционирования и формирования ее стилей. Данный подход реализуется в работе В.А. Толочка, определяющего стиль деятельности как специфическую стратегию адаптации к среде [119]. Такое понимание позволяет ему выделить три основных стиля любой деятельности независимо от ее специфики: преобразование (авторитарный стиль в управлении, атакующий стиль в

спорте), взаимодействие (демократичный стиль в управлении и контратакующий, игровой, комбинационный стиль в спорте) и сосуществование (либеральный, защитный стиль) [119].

Таким образом, исследования, связанные с изучением индивидуального стиля профессиональной деятельности и стилей социального взаимодействия можно объединить в одно направление. В плане рассмотрим работы по взаимосвязи выгорания и стилевых особенностей как профессиональной деятельности, так и социального взаимодействия.

Анализ исследований отечественных и зарубежных психологов в этом направлении продемонстрировал их малый объем и разрозненность. Практически все работы, связанные с изучением позиции работников по отношению к своим реципиентам, показывают наличие взаимосвязи между данной характеристикой и выгоранием [270, 296, 318, 323]. Установлено, что тактика отстранения от клиентов в виде самоотчуждения, или отсутствия значимости в своей работе у социальных работников и у медицинского персонала дает низкие или средние значения выгорания [270, 296, 323]. Данная зависимость может быть обусловлена спецификой самой деятельности. Так, медицинский персонал, работающий в сообществах и имеющий тесный непосредственный контакт с пациентами и их эмоциональными проблемами, более подвержен влиянию стрессовых факторов, чем медицинский персонал больниц, основными функциями которого являются профессиональные контакты и надзор за больными [290]. В педагогической деятельности, например, учителя, характеризующиеся наличием опекающей идеологии во взаимоотношениях с учениками, а также применяющие репрессивную и ситуационную тактики, демонстрировали высокий уровень выгорания [263, 318]. В работах, посвященных изучению стилевых особенностей поведения педагогов, было показано наличие корреляционных связей между стратегиями педагогов и составляющими выгорания [98, 343].

Выявлено также, что директивный стиль управления вносит положительный вклад в развитие всех составляющих выгорания, и в первую очередь, эмоционального истощения и деперсонализации, по сравнению с демократическим стилем [288, 293, 343]. В ряде исследований было обнаружено наличие соответствия между выраженностью компонентов выгорания и выбором профессионалами определенной стратегии поведения. Например, офицеры полиции с высокой степенью деперсонализации используют конвенциональные стратегии в случае конфликтов с гражданами, поскольку они требуют минимизации усилий. Развитие эмоционального истощения приводит к уменьшению количества этих стратегий, что сопровождается уходом от социального взаимодействия [247].

Интересны исследования Т.И. Ронгинской, предложившей оригинальную типологию поведения, включив в ее состав не только поведенческие компоненты, но и особенности мотивационной сферы и эмоциональных переживаний субъекта [98]. Ею было выделено четыре типа поведения и переживания в профессиональной среде: тип С, представляющий собой образец положительной установки на выполнение деятельности, усиленный мобилизирующим воздействием положительных эмоций; тип Э, характеризующийся экономией энергии, средним уровнем притязаний и энергетических затрат при общей удовлетворенности жизнью; тип А, соответствующий классическому описанию [см.: 192] и тип В, который представляет собой синдром выгорания, описанный в работах С. Maslach [279, 280, 281, 283, 286]. Таким образом, автор выделяет выгорание в качестве своеобразного типа, наряду с другими типами профессионального поведения [98].

В отечественной психологии существуют единичные публикации, рассматривающие стили профессиональной деятельности в связи с выгоранием [118, 121].

Последняя группа исследований стилевого поведения связана с проблемой взаимодействия поведения индивидуальности и социальной среды в целом. В этом плане стили поведения рассматриваются в контексте проблемы жизненного пути личности, достаточно широко разрабатываемой в отечественной и зарубежной психологии (К.А. Абульханова-Славская,

Б.Г. Ананьев, Ш. Бюллер, П. Жане, С.Л. Рубинштейн). основополагающим понятием, которым оперируют представители этого направления, является понятие «стиль жизни».

Данное понятие как наиболее обобщенный способ поведения личности в социуме, ввел в психологическую науку А. Адлер, определив его как паттерн целостного поведения человека, основанный на субъективной перцепции, основная цель которого заключается в преодолении чувства неадекватности и адекватном приспособлении к требованиям жизни. Ведущее место в формировании жизненного стиля А. Адлер отводил раннему детству и начальному периоду социализации ребенка в семье. При этом автор считал, что стиль жизни формируется не под влиянием объективной реальности, а представляет собой субъективное отражение системы ценностных ориентаций личности [3].

Иной подход мы находим в отечественной психологии, где стиль жизни является производной от образа жизни личности и представляет собой основные стратегии жизнедеятельности личности, выбранные в рамках определенного образа жизни [10]. Стиль жизни проявляется во всех ее областях и наполняет содержанием и стили профессиональной деятельности, и манеру поведения в различных общественных ситуациях. Формирование стиля жизни имеет активный характер со стороны субъекта, что особенно подчеркивается в концепции К.А. Абульхановой-Славской. Ее концепция базируется на положении С.Л. Рубинштейна о том, что личность представляется субъектом своей жизни, которая сама строит и преобразовывает свой мир [100]. Узловым моментом такого понимания личности является категория активности, которая представляет собой особое качество взаимодействия субъекта с реальностью, способ самовыражения личности, обеспечивающий степень ее целостности, самостоятельности и саморазвития [26]. Являясь способом формирования и развития человека как субъекта жизнедеятельности, активность может иметь не только сознательный, но и бессознательный характер [20].

Наиболее существенной чертой активности является ее направленность на снятие противоречий между желаниями и возможностями личности и требованиями общества. Одним из проявлений активности являются «стратегии жизни», под которыми понимаются обобщенные на основе жизненных ценностей способы самоопределения личности, призванные обеспечить соответствие ее индивидуальных особенностей требованиям общества [2]. С точки зрения К.А. Абульхановой-Славской, понятие жизненной стратегии подчеркивает два основных момента в характеристике способа жизни личности – индивидуальную неповторимость и активность, что имеет принципиальное значение для развития понимания «стиля жизни». Разрабатываемый автором подход показал свою конструктивность в ряде эмпирических исследований. В частности, в работе финских психологов были выделены основные виды жизненных стратегий личности: защитные в виде консерватизма и избегания, стратегия отказа от активности, приспособление в виде адаптивного самоограничения, с одной стороны, и активного и пассивного приспособления – с другой [86, 127].

В эмпирическом плане проблема исследования жизненных стилей личности в основном сводилась к изучению стратегий ее поведения в стрессовых ситуациях и способов преодоления стресса. В зарубежной психологии для их обозначения используется термин «coping» [265]. В современной психологии под этим термином понимаются способы преодоления ситуации, переживания необходимости пройти через нее, не уклоняясь от неприятностей [10, 16, 68]. Данная стратегия поведения отличается от психологических защит, которые характеризуются отказом от конкретных действий по разрешению ситуации [68].

В литературе выделяется два основных типа преодоления стресса – проблемно-ориентированный и субъектно-ориентированный [265]. Эти основные стили располагаются по полюсам осей «рациональное – эмоциональное».

Проблемно-ориентированный стиль направлен на рациональное разрешение трудной ситуации и предполагает самостоятельный ее анализ, обращение за помощью к другим людям, поиск дополнительных источников информации.

Субъектно-ориентированный стиль является следствием эмоционального реагирования на ситуацию, не сопровождается конкретными действиями и проявляется в попытках не думать о проблеме вообще, стремлении переложить свои заботы на других и использовании средств компенсации отрицательных эмоций, таких, как алкоголь, сон, еда и т. п.

Проблемно-ориентированный стиль представляет собой рациональный способ поведения, который автоматически обозначается как положительный и представляет собой совладающую стратегию. Наоборот, личностно-ориентированный стиль является эмоциональным стилем реагирования, который большинство психологов связывает с отрицательными эмоциями, что является чертой защитного поведения и невольно соотносится с отрицательным полюсом оси «положительный – отрицательный» [68].

Наряду со стратегиями поведения субъекта в стрессовых условиях и противостояния им, в литературе отмечается и противоположная тенденция, которая заключается в том, что личность сама может ставить себя в ситуацию стресса. Данная тенденция наиболее ярко проявляется в поведении типа А, который достаточно широко изучается в психологии [114, 192]. Поведенческий тип А характеризуется энергичностью, соревновательностью, нетерпеливостью и агрессивностью. Обычно люди, демонстрирующие этот тип поведения, отличаются чрезмерно высокими притязаниями. Статистические данные показывают, что данный тип создает предрасположенность к сердечно-сосудистым заболеваниям в большей степени, чем противоположный по характеристикам тип В [114, 297].

В контексте рассматриваемой нами проблемы именно этот тип поведения напрямую связывают с возникновением выгорания, прежде всего с эмоциональным истощением, о чем свидетельствует достаточно большое количество исследований [244, 264, 288, 304, 307, 324]. При этом отмечается наличие половых различий. У женщин связь между поведением типа А и показателями выгорания выражена сильнее чем у мужчин [324]. Что касается взаимодействия выгорания и стилей преодоления стресса, то в этой области имеется небольшое количество исследований, которые показывают, что положительные стратегии принятия решений в стрессовых ситуациях, отличающиеся рациональностью и наличием эффективных способов обеспечения и проверки правильности принятия решения в ситуации, препятствуют возникновению эмоционального истощения и деперсонализации, однако с чувством редукции профессиональных достижений соответствующей корреляционной связи не обнаружено [200, 221].

Вместе с тем исследование стилевых особенностей поведения человека в стрессовых ситуациях представлялось довольно узкой областью изучения и не исчерпывало богатства взаимоотношений личности с жизненной средой. Вероятно, одним из факторов такого излишне узкого подхода явилось наличие диагностического инструментария, позволяющего измерять типы поведения человека в стрессе. Таким инструментом, в частности, является методика Life Style Index («Индекс жизненного стиля»), описанная в 1979 году R. Plutchic и H. Kellerman [22].

Более широкое понимание стиля жизни нашло свое отражение в существующих современных классификациях, отражающих методологические принципы, заложенные в концепции А. Адлера. Именно ему и принадлежит одна из первых типологий, основанная на достижении основных жизненных целей. Адлер считал, что главными жизненными приоритетами, выбираемыми еще в детстве, является те, которые позволяют ответить на основной экзистенциальный вопрос: «Что самое важное для моей принадлежности к данной группе?» Ими являются превосходство, контроль, умение нравиться людям и комфорт [3].

Одна из наиболее подробных классификаций стилей жизни принадлежит Г. Мозак, выделившему 14 типов личности по общему способу жизни: «добытчик», «стимулятор», «контролер», «ребенок», «оппозиционер», «жертва», «мученик» и некоторые другие [38].

Предложенная Ф. Торном классификация жизненных стилей как преобладания определенного способа адаптации к социуму легла в основу методики «Опросник жизненного стиля», где предложенные описания поведения человека ассоциируются с представителями животного мира [38]:

1. Агрессивный стиль («тигр») проявляется в том, что личность наслаждается проявлением своей власти, любит находиться в центре внимания и стремится руководить событиями.

2. Конформный стиль («хамелеон») характеризуется гибкостью приспособления к ситуациям, уступчивостью поведения.

3. Защитный стиль («черепаха») характерен для людей серьезных, находчивых, стремящихся контролировать свое поведение и склонных к размеренной стабильной жизни.

4. Индивидуалистический стиль («орел») присущ людям эгоистичным, идущим своим собственным путем. Их не заботит общественное мнение, и для достижения своих целей они могут использовать любые средства, в том числе и противоправные.

5. Основной особенностью сопротивляющегося стиля поведения («лосось») является стремление «плыть против течения» и не поддерживать традиционные в обществе нормы и ценности, разделяемые большинством людей.

Одна из наиболее кратких классификаций жизненного стиля принадлежит Д. Ройсу и Э. Пауэллу, выделившим три стиля жизни в зависимости от ее смысла для личности: альтруистический, проявляющийся в служении людям; индивидуалистический, направленный на самоактуализацию и икарестический, ориентированный на творчество [см.: 132].

Предложенные классификации стиля жизни демонстрируют нам их обусловленность различными подструктурами личности, с одной стороны, и их влияние на разные стороны жизни личности – с другой. В связи с этим можно предположить наличие связи между психическим выгоранием и стилевыми особенностями жизни субъекта.

В психологической литературе исследования такого рода практически отсутствуют, что вызвано, вероятно, ограниченностью изучения выгорания рамками профессиональной деятельности. Однако ряд фактов дают нам косвенное подтверждение ее существования.

Во-первых, существует ряд исследований, показывающих, что возникновение синдрома выгорания и его фиксация у субъекта в профессиональной деятельности может в дальнейшем распространиться и на непрофессиональную сферу, захватив область семейных и интимно-личностных отношений, досуг и другие аспекты жизнедеятельности [238, 269, 331, 348].

В частности, в исследовании М. Leiter и М. Dump показано, что существует корреляция между степенью выгорания работников и уровнем благополучия семейных отношений [269]. При этом разные составляющие выгорания вносят разный вклад в развитие стрессовых ситуаций в семье. Главную роль в возникновении семейных стрессов выполняет третья составляющая выгорания – редукция профессиональных достижений [269].

В ряде других исследований также отмечается отрицательное влияние профессиональных стрессов и уровня выгорания на благополучие взаимоотношений между родителями и детьми [331, 348].

Способы проведения свободного времени также имеют тесную связь с выгоранием. Формы организации досуга, предполагающие пассивный отдых, способствуют снижению выгорания, в то время как проведение свободного времени в виде своеобразного продолжения своих профессиональных обязанностей (психологическое тестирование и написание

индивидуальных заключений у психотерапевтов), наоборот, соответствует высокой степени выгорания [238].

Проведенные исследования показывают наличие взаимосвязей между выгоранием и различными формами и параметрами жизнедеятельности субъекта, а поскольку стиль жизни представляется определенным ее аспектом, то можно выдвинуть вполне обоснованное предположение о наличии такой связи.

Во-вторых, способы взаимодействия человека и социума, особенности познания мира и поведения в окружающей среде несут в себе отпечаток существующих культурных, этнических, национальных норм и традиций. В процессе исторического развития происходила индивидуализация стилей, что проявлялось в переходе от обобщенных групповых стилей к индивидуальным. Особенно наглядно данная ситуация проявилась в искусстве, где существуют как наиболее обобщенные исторические стили (классицизм, барокко и т. п.) и национальные стили (китайская живопись, древнерусская живопись и т. и.). Носителями этих стилей являются представители крупных социокультурных общностей. Представители отдельных художественных школ и направлений выступают носителями групповых стилей, а вершиной всего является индивидуальный стиль, носителем которого является конкретный человек [132]. Поэтому крылатое метафорическое высказывание Г. де Бюффона: «Стиль же есть сам человек» – подчеркивает индивидуальный способ взаимодействия человека с миром, с одной стороны, и отражение культурных, национальных и других групповых стандартов, ценностей и норм – с другой».

Поскольку все аспекты психической организации человека (в том числе и стиль поведения) несут в себе отпечаток общекультурных норм и ценностей, то возможно предполагать их влияние и на специфику формирования синдрома выгорания. Анализ имеющихся в этом плане кросскультурных исследований подтверждает выдвинутое предположение [136, 184, 257, 291, 300, 314, 321, 338, 341, 360].

При этом различие в выраженности выгорания и его структурных компонентов наблюдается не только в дистанцированных культурах, таких, как китайская и европейская [338], или испаноязычная и англоязычная [321], но и в сходных этнических общностях [136, 314, 341, 360].

В частности, в исследовании N. Shutte и других показано, что существуют различия в уровне выгорания у финских, датских и шведских сотрудников предприятий лесной промышленности [341]. При этом отмечается, что наибольшие изменения наблюдаются по параметрам эмоционального истощения и деперсонализации.

Так, канадские учителя демонстрируют более высокие баллы по данным компонентам выгорания по сравнению с их коллегами из Голландии [360].

Аналогичная картина наблюдается при сравнении степени эмоционального истощения палестинских учителей и их коллег из Арабских Эмиратов. Последние демонстрируют более низкие показатели степени эмоционального истощения [136].

Подводя краткий итог исследованию взаимосвязи между выгоранием и стилевыми особенностями субъекта профессиональной деятельности, следует отметить неразработанность данной проблемы в целом. Особенно большие пробелы обнаруживаются при рассмотрении тех ее аспектов, которые связаны с исследованием стилей профессиональной деятельности в разных их проявлениях, а также в изучении способов организации своей жизни в целом.

Таким образом, анализ проблемы внутренних факторов, влияющих на психическое выгорание, позволяет сделать ряд следующих выводов:

1. Анализ полученных данных показывает, что не все особенности личности изучены в достаточной степени равномерно в плане их взаимосвязи с выгоранием. Если работы по выявлению связи между личностными чертами и структурными компонентами выгорания

представлены достаточно широко, то ряд подструктур личности профессионала выпадает из сферы внимания исследователей.

2. Вторым недостатком существующих исследований данной проблемы связан с их *аналитичностью*. Подавляющее большинство конкретных исследований посвящено выявлению корреляционных связей выгорания с отдельными, независимыми друг от друга параметрами личности. Попытки рассмотрения зависимости выгорания от структуры личностных черт, представленные в некоторых работах, носят декларативный характер и не имеют эмпирического подтверждения.

3. Третьим недостатком исследований внутренних факторов выгорания является их *мозаичность*, которая проявляется в спонтанном и теоретически необоснованном обращении внимания на отдельные моменты тех или иных особенностей мотивационной сферы или области личностных черт, что не способствует созданию целостного представления обо всей совокупности внутренних факторов, взаимодействующих с выгоранием.

4. Указанные выше особенности изучения личностных особенностей, участвующих в возникновении выгорания, закономерно создают базу для появления противоречивых результатов. Эта тенденция пронизывает практически все области исследований взаимосвязи выгорания с индивидуальными характеристиками личности: уровень социально-демографических факторов, результаты влияния личностных черт, особенности взаимодействия выгорания с мотивационными характеристиками.

5. Наконец, практически невыясненным остается вопрос интерпретации корреляций между элементами личностных подструктур и психическим выгоранием. Если с логико-теоретических позиций можно с большой долей вероятности предположить, что синдром выгорания влияет на образование когнитивных структур в сознании субъекта профессиональной деятельности (представлений о людях и мире в целом), то в отношении причинно-следственных зависимостей между чертами личности, мотивами, особенностями интеллекта и выгоранием вопрос остается открытым.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.