

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-1-30
УДК 159.9.07

ИНТРАСУБЪЕКТНЫЕ ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Водопьянова Н.Е., Наумова Т.С.

Статья содержит результаты эмпирического исследования интрасубъектных факторов, способствующих и препятствующих профессиональному выгоранию молодых специалистов социэкономических профессий с позиций субъектно-ресурсного подхода.

В результате проведенного эмпирического исследования обнаружено, что устойчивость к профессиональному выгоранию молодых специалистов связана с высокими показателями ресурсов ценностно-смысловой сферы и позитивной установкой на самоэффективность. Развитию профессионального выгорания способствует переживание потерь жизненно-важных ценностей.

Ключевые слова: профессиональное выгорание; интрасубъектные факторы; субъект профессиональной деятельности; ресурсы ценностно-смысловой сферы; субъектная активность, молодой специалист.

INTERNALLY SUBJECTIVE RESISTANCE FACTORS PROFESSIONAL BURNOUT OF YOUNG SPECIALISTS

Vodopyanova N.E., Naumova T.S.

The article contains the results of the empirical research internally subject factors that facilitate and impede professional burnout of young specialists socioeconomic professions from positions of subject-resource approach.

The results of empirical research found that the resistance to professional burnout of young specialists associated with high rates of resource value-semantic sphere and positive attitude on self-efficacy. Development of professional burnout contributes to the experience of the loss of vital values.

Keywords: professional burnout; internally subject factors; subject of professional activity; resources of the valuable and semantic sphere; subject activity, young specialist.

Актуальность проблемы и основные понятия

Проблема профессионального выгорания является актуальной для многих областей науки и практики управления человеческими ресурсами. Раскрытие природы профессионального выгорания и механизмов противодействия его негативным последствиям является значимой проблемой в научно-теоретическом и прикладном планах в связи с широким распространением данного феномена [7].

Одним из актуальных аспектов проблемы профессионального выгорания является его профилактика у молодых специалистов, которые составляют основной (потенциальный и реальный) человеческий ресурс современного общества на ближайшие десятилетия. Крайне важно уже в начале профессионального пути определить возможные риски профессионального выгорания и, связанные с ним угрозы для профессионального здоровья молодых специалистов. «Молодой специалист» – гражданин РФ в возрасте не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования.

Проблема профессионального выгорания лежит на пересечении многих важных для молодого специалиста аспектов жизнедеятельности — профессиональное становление и адаптация, самореализация, эффективность и удовлетворенность трудом, профессиональное здоровье и долголетие, успешность и продолжительность трудовой карьеры и др. Выявление интрасубъектных факторов устойчивости к выгоранию и их учет при разработке эффективных технологичных организационно-психологического обеспечения профессионального труда имеет высокую социальную значимость в связи с новыми демографическими и миграционными ситуациями в нашей стране [6].

Около 35% трудоспособного населения России составляют молодые специалисты – это динамично развивающаяся и достаточно многочисленная группа молодых людей закончивших профессиональное обучение и вступающих в профессионализацию. За короткое время молодые люди достигают социальной зрелости, включаются в жизнь общества, усваивая нормы, ценности, они привносят в общество что-то новое – уже сегодня молодежь влияет на экономические, политические и социальные структуры общества. Вместе с тем молодежь во всем мире является одной из уязвимых групп на рынке труда, особенно в России. Именно в возрасте 21-24 лет большинство молодых людей заканчивают высшие учебные заведения и устраиваются на свое первое место работы, и испытывают стресс, связанный с тем, что их идеальные

представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречия с реальной обстановкой на рабочем месте.

С позиций субъектно-ресурсного подхода к выгоранию важным научно-теоретическим аспектом представляется рассмотрение динамики ресурсов субъекта деятельности на разных этапах профессионализации. В контексте субъектно-ресурсного подхода к профессионализации специалистов проблема профессионального выгорания имеет прямое отношение к области знаний о взаимовлиянии профессиональной деятельности и субъекта труда.

Как показано во многих исследованиях, профессиональное развитие субъекта деятельности связано с наличием многих противоречий между его возможностями и требованиями профессии [1]. Эти противоречия являются источниками как позитивных, так и негативных вариантов развития субъекта деятельности. Одним из негативных вариантов развития является профессиональное выгорание.

Профессиональное выгорание – это системное качество субъекта профессиональной деятельности, приобретенное в результате нарушения взаимодействия в системе «человек-профессия-организация-социум».

Признаки выгорания наблюдаются на разных уровнях психологической регуляции в виде снижения конструктивной активности субъекта деятельности (психологическом, социально-психологическом, психосоматическом и духовном уровнях). В основе механизмов профессионального выгорания лежит дисфункция ресурсообеспеченности и инволюция ресурсов субъекта деятельности. Высокая выраженность выгорания негативно сказывается на работоспособности, эффективности (производительности, качестве, надежности) труда, на удовлетворенности качеством жизни, психологическом благополучии и состоянии здоровья субъекта труда.

Цель исследования: выявление интрасубъектных факторов, способствующих и противодействующих развитию профессионального выгорания молодых специалистов.

Общая характеристика выборки

В исследовании приняли участие 55 человек, из них выпускниками высших учебных заведений являлись 11 человек (20%), 34 человека (62%) студентами последних курсов – (6 курс – вечерняя форма обучения) – 6 человек (11%) – 5 курс; и 4 человека (7%) – 4 курс. 27 человек (49%) участвовали в исследовании дважды – во время обучения в университете и год спустя. Все респонденты в момент исследования работали. Возраст участников в среднем составил 23 года. Стаж работы в среднем 4 года. Пол: 23 юноши (42%) и 32 девушки (58%),

Основная гипотеза исследования: устойчивость к профессиональному выгоранию в начале профессионализации субъекта профессиональной деятельности связана с высокой выраженностью интрасубъектных ресурсов – активной жизненной позиции, позитивной оценкой наличия персональных ресурсов, позитивной установкой на самоэффективность и удовлетворенностью работой.

Задачи исследования:

1. Изучить выраженность профессионального выгорания у молодых специалистов и динамику его изменения в период завершения профессионального образования.
2. Изучить интрасубъектные ресурсы молодых специалистов в виде их жизненной позиции (оптимизм, активность), убеждений в самоэффективности, удовлетворенности работой и наличии жизненно-важных ресурсов (ресурсообеспеченность).
3. Выявить взаимосвязи показателей профессионального выгорания и интрасубъектных ресурсов.
5. Изучить влияние интрасубъектных ресурсов на профессиональное выгорание с помощью регрессионного анализа.

Методы и показатели:

1. Опросник «Профессиональное выгорание» Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой.
Показатели:
 - эмоциональное истощение,
 - деперсонализация,
 - профессиональная успешность,
 - интегральный показатель ПВ.
2. Шкала общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема. Показатель самоэффективности – убеждение в возможность контролировать ситуации от которых зависит эффективность.
3. Шкалы самореализации и удовлетворенности работой в настоящем и будущем. За основу данной методики были взяты шкалы самореализации, предложенные в работе Видановой [2], некоторые шкалы были адаптированы с учетом данной выборки. Показатели:
 - профессиональная удовлетворенность настоящим,
 - профессиональная удовлетворённость будущим.
4. Опросник оптимизма и активности Н.Е. Водопьяновой [3]. Показатели:
 - оптимизм,
 - активность.

5. Опросник потерь и приобретений персональных ресурсов «ОППР» Н.Е. Водопьянова и М.В. Штейн [4]. Показатели:

- потери ресурсов,
- приобретения ресурсов,
- индекс ресурсности.

В качестве интрасубъектных ресурсов были выделены три группы параметров:

- 1) показатели возраста, стажа;
- 2) субъективные оценки потерь, приобретений за год работы (индекс ресурсности), общая самооффективность (позитивная установка на успешность собственной активности);
- 3) удовлетворенность работой.

Результаты и обсуждение

Сравнение показателей одних и тех же респондентов за прошедший год (по критерию Т-Стьюдента для зависимых выборок), показало наличие достоверно значимого увеличения эмоционально выгорания. Обнаружена тенденция к увеличению показателя деперсонализации и вместе с тем увеличение интегрального показателя выгорания (табл. 1).

Таблица 1

Параметры профессионального выгорания у студентов разных курсов

	Общая группа (55)		Студенты 5 курс (27)		Студенты 6 курс (27)		Достав. Различ.
	М ± m	δ	М ± m	δ	М ± m	δ	
Эмоциональное истощение	18,9±1,3	9,4	17,4±1,6	8,3	20,5±1,9	9,9	,020
Деперсонализация	9,9±0,8	5,9	10,4±0,8	4,4	11,4±1,1	5,5	,112
Профессиональная успешность	30,2±0,7	5,4	29,6±1,1	5,6	30,2±1,1	5,9	,438
Интегральный показатель ПВ	7,1±0,4	2,9	6,9±0,5	2,7	7,7±0,6	3,1	,081

Данные результаты говорят о том, что процесс выгорания у молодых специалистов начинается с субфактора эмоциональное истощение. При этом наблюдается тенденция к понижению удовлетворенности в будущем (табл. 2). Что говорит о снижении оптимистичности и повышении тревожности молодых специалистов относительно своего профессионального будущего. Полученные результаты свидетельствуют о том, что за последний год существенно изменилось

выгорание, наметилась тенденция к снижению позитивных ожиданий относительно удовлетворенности работой в будущем. Это может говорить о связи выгорания и профессиональной удовлетворенности в будущем, что выступает в пользу выдвинутой гипотезы.

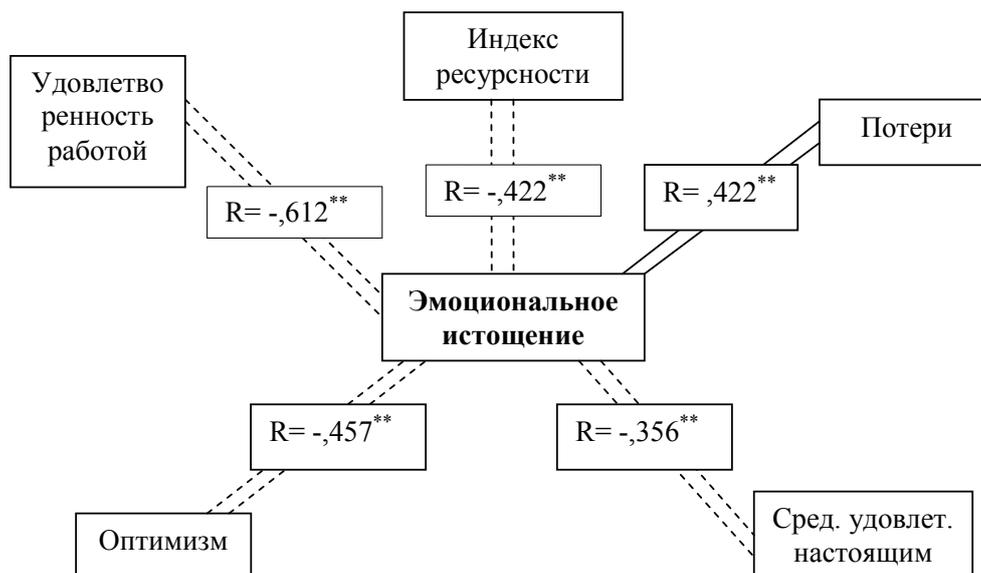
Таблица 2

Показатели интрасубъектных ресурсов у студентов разных курсов

	Общая группа (55)		Студенты 5 курс (27)		Студенты 6 курс (27)		Достав. Различ.
	M ± m	δ	M ± m	δ	M ± m	δ	
Самоэффективность	31,0±0,6	4,5	31,4±0,9	4,5	31,2±0,7	3,9	,706
Активность	24,2±0,5	4,0	23,0±0,7	3,5	23,3±0,8	3,9	,615
Оптимизм	21,4±0,4	2,7	21,8±0,5	2,8	21,5±0,5	2,5	,499
Среднее удовлетворение настоящим	51,8±2,5	18,3	52,4±3,5	18,2	52,7±3,4	17,5	,913
Среднее удовлетворение в будущем	74,2±2,7	20,1	79,9±2,7	13,9	74,0±3,7	19,4	,087

Полученные результаты могут быть связаны с тем, что субъектные характеристики относительно устойчивы и меняются под воздействием сильных жизненных ситуаций или по прошествии некоторого времени.

Корреляционный анализ показал, что профессиональное выгорание имеет большое количество значимых связей с показателями интрасубъектных ресурсов (рис. 1, 2, 3):



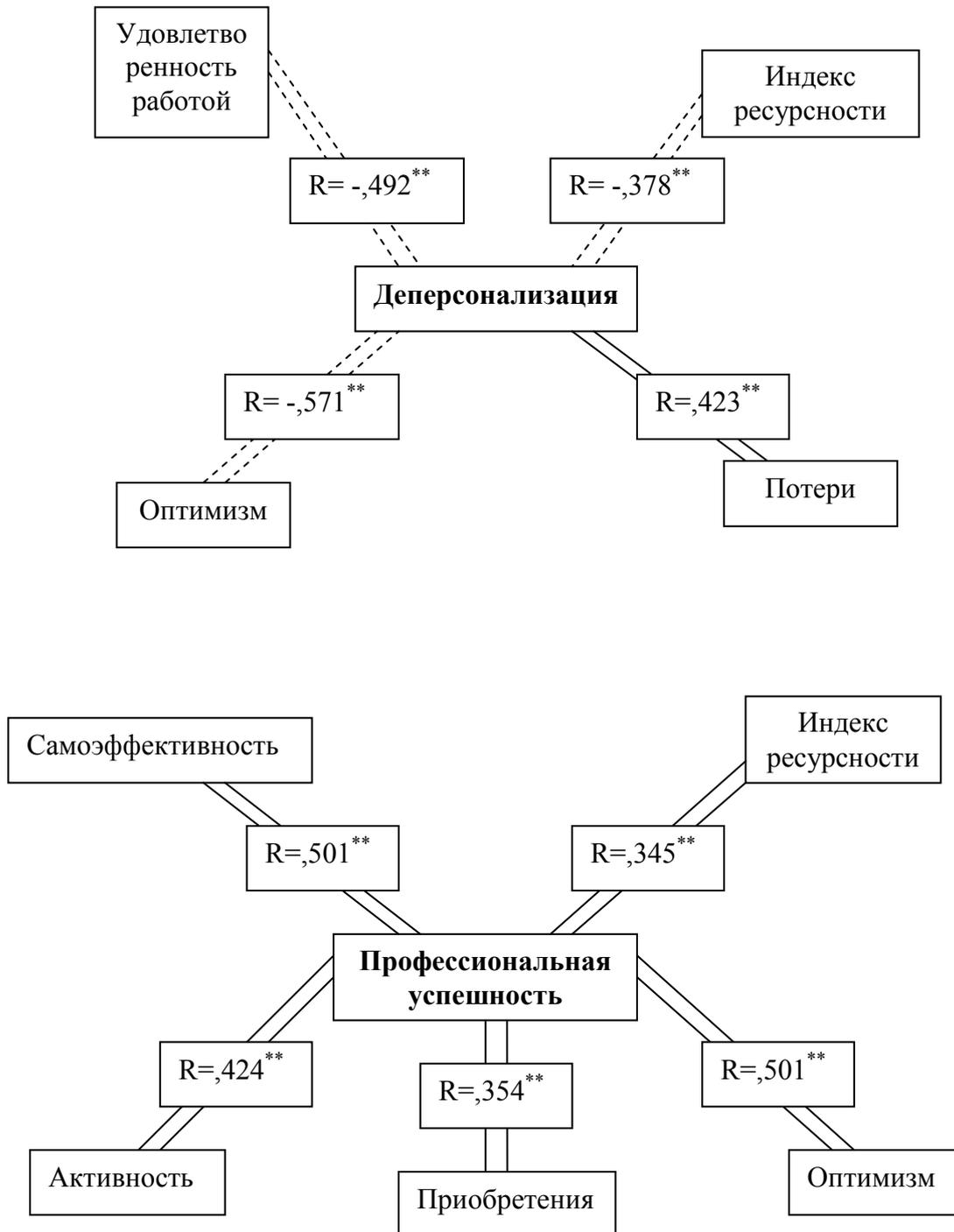


Рис. 1, 2, 3.

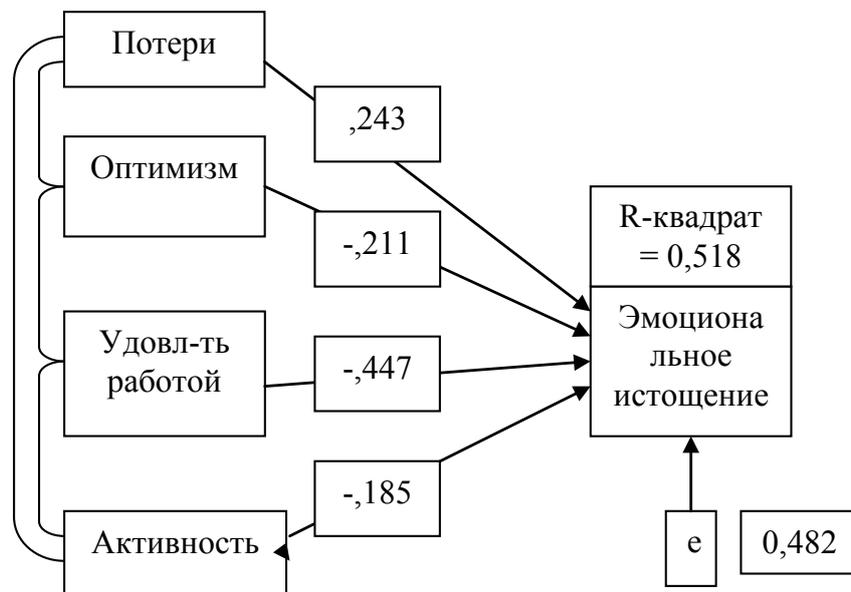
Корреляции показывают, что чем больше выражены интрасубъектные ресурсы (оптимизм, самоэффективность, оценка приобретений ресурсов. Удовлетворенность работой, индекс ресурсности, тем меньше выражено профессиональное выгорание.

Наибольшее количество корреляционных связей с выгоранием имеет оптимизм, показатель «потерь», индекс ресурсности и удовлетворение работой. Можно предположить, что показатель потери ресурсов вносит наибольший вклад в развитие выгорания, а показатели оптимизма, удовлетворенности работой и индекс ресурсности являются факторами устойчивости к выгоранию.

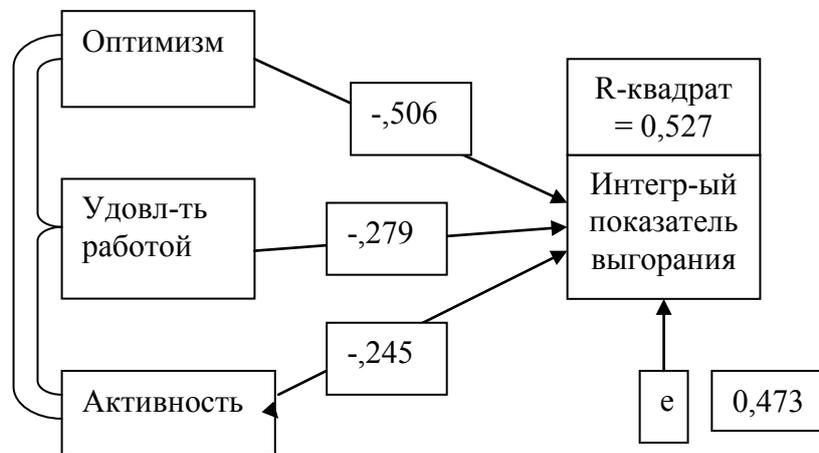
Для регрессионного анализа в качестве независимых факторов были выбраны интрасубъектные характеристики. В качестве зависимых факторов – интегральный показатель профессионального выгорания и субфактор эмоциональное истощение.

По результатам множественного регрессионного анализа выявлено следующее:

- на устойчивость к эмоциональному истощению влияют удовлетворенность работой, оптимизм, активность. Переживание потерь способствует эмоциональному выгоранию (рис. 1):



- на интегральный показатель выгорания влияют оптимизм, активность и удовлетворенность работой:



Выводы и обсуждение

Полученные результаты подтверждают основную гипотезу исследования о ресурсной природе выгорания – чем меньше ресурсообеспеченность, тем больше риск развития профессионального выгорания.

Результаты исследования могут быть использованы как для профилактики, так и для коррекции профессионального выгорания у молодых специалистов. Для сохранения устойчивости к профессиональному выгоранию молодым специалистам на этапе профессионального становления важным является развитие персональных – интрасубъектных ресурсов и укрепление профессионального здоровья. Развитие позитивных установок и проявление субъектной активности является лучшей профилактикой синдрома профессионального выгорания [5].

В целом по результатам проведенной работы можно заключить, что такие интрасубъектные характеристики как субъектная активность, оптимизм, позитивная субъективная оценка своих ресурсов и удовлетворенность работой противодействуют развитию профессионального выгорания и способствуют успешному профессиональному становлению молодого специалиста без выгорания.

Полученные результаты могут быть использованы при разработке мероприятий психологического сопровождения молодых для повышения их устойчивости к профессиональному выгоранию.

Список литературы

1. Бодров В.А. О психологических механизмах регуляции процесса преодоления стресса // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. научных трудов [Под ред. В.А. Барабанщикова и А.В. Карпова]. – М.-Ярославль: Аверс-Пресс, 2002. Вып. 2. С. 98-117.
2. Виданова Ю. И. Психическое выгорание в процессе профессионализации административных работников // Вестн. СПб. ун-та. Сер. 6. 2007. Вып. 4. С. 364-369.
3. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер. 2009. С. 298-303. (а).
4. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер. 2009. С. 304-308. (б).
5. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПб.: Изд-во С.-Пб. Ун-та, 2011. 160 с.
6. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Назарян О.Н. Интрасубъектные факторы устойчивости к профессиональному выгоранию преподавателей в условиях реформирования высшей школы в России // Современные исследования социальных проблем. 2013. №2. С. 162-183.
7. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: Институт психологии РАН, 2005. 350 с.

References

1. Bodrov V.A. About the psychological mechanisms of regulation of the process of overcoming stress // Psychology subject of professional activity: Sat. scientific papers. [Ed. by V.A. Barabanshikov and A.V. Karpov]. – M-Yaroslavl: Avers Press, 2002. Vol. 2. Pp. 98-117.
2. Vidanova Y.I.I. Mental burnout in the process of professionalization of administrative employees. *Bulletin. St. Petersburg. Univ. Ser. 6. 2007. Issue. 4. Pp. 364-369.*
3. Vodopyanova N.E. *Psychodiagnosics stress.* – SPb.: Peter. 2009. Pp. 298-303. (a).
4. Vodopyanova N.E. *Psychodiagnosics stress.* – SPb.: Peter. 2009. Pp. 304-308. (b).
5. Vodopyanova N.E. *Prevention and correction of a burnout syndrome: methodology, theory, practice.* – SPb.: Izd-vo C. Saint-Petersburg. Univ 2011. 160 p.
6. Vodopyanova N.E., Nikiforov G.S., Nazarenes O.N. Internallysubject factors of sustainability professional burnout of teachers in the reform of higher education in Russia . *Modern researches of social problems.* 2013. №2. Pp. 162-183.
7. Orel V.E. *Syndrome mental burnout personality.* – M: Institute of psychology RAS, 2005. 350 p.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Водопьянова Наталия Евгеньевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности

*Санкт-Петербургский государственный университет
Университетская наб., 7-9, г. Санкт-Петербург, 199034, Россия
vodop@mail.ru*

Наумова Татьяна Сергеевна, психолог, преподаватель психологии

*Санкт-Петербургский государственный университет
Университетская наб., 7-9, г. Санкт-Петербург, 199034, Россия
uma90@rambler.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Vodopyanova Natalia Evgenievna, docent of the department of psychological ensuring of professional activities, candidate on psychology, docent

*Saint-Petersburg State University
Universitetskaya nab., 7-9, St. Petersburg, 199034, Russia
vodop@mail.ru*

Naumova Tatiana Sergeevna, Psychologist, Teacher in Psychology

*Saint-Petersburg State University
Universitetskaya nab., 7-9, St. Petersburg, 199034, Russia
uma90@rambler.ru*

Рецензент:

Никифоров Герман Сергеевич, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологического обеспечения профессиональной деятельности факультета психологии Санкт-Петербургского Государственного Университета