

DOI: 10.12731/2218-7405-2014-3-24

УДК 159.9.072.433

## ПОЗИТИВНЫЙ ПОДХОД К ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ

Водопьянова Н.Е., Шестакова К.Н.

Целью данного исследования было выявление позитивных детерминант, препятствующих профессиональному выгоранию. На основании литературного обзора и анализа проведенных ранее исследований обнаружено, что позитивные рабочие состояния могут рассматриваться в качестве факторов выгорания. Выявлено, что такие показатели увлеченности работой, как энергичность и энтузиазм препятствуют выгоранию, а поглощенность деятельностью, напротив, способствует его возникновению. Также с помощью регрессионного анализа выявлен вклад показателей увлеченности работой в каждую субшкалу профессионального выгорания, что позволит более детально проанализировать механизмы его превенции. Результаты данного исследования могут быть применены для психологической помощи представителям актерской профессии, а также для противодействия выгоранию в других профессиональных группах. В частности, основой для программ анти-выгорания может быть развитие субъектности специалистов: развитие когнитивно-экзистенциальной активности субъекта жизненного и профессионального пути, расширение осознанности личных ресурсов и навыков конструктивного совладания с профессиональными и экзистенциальными стрессами.

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание, увлеченность работой, позитивный подход противодействия выгоранию.

## A POSITIVE APPROACH TO COUNTER PROFESSIONAL BURNOUT

Vodopiyanova N.E., Shestakova K.N.

The aim of this research was to identify the positive determinants of preventing professional burnout. Based on the literature review and analysis of previous studies was found that positive working conditions can be considered as factors of burnout. It is revealed that such indicators of work engagement as vigor and enthusiasm interfere with burnout, and the preoccupation activity, on the contrary, promotes its emergence. Also with the help of regression analysis the contribution of indicators of enthusiasm by work in each subscale of professional burnout that will allow to analyse mechanisms of its prevention in more detail is revealed. The results of this research can be applied to a psychological assistance to representatives of an actor's profession, and also to counteraction to burnout in other professional groups. In particular, development of subjectivity of experts could be a basis for programs of burnout prevention: development of cognitive and existential activity of the subject of a vital and professional way, expansion of sensibleness of personal resources and skills of a constructive coping with professional and existential stresses.

**Keywords:** professional burnout, work engagement, positive approach of counteraction to burning out.

Профессиональное развитие является неоднозначно детерминированным процессом, в котором происходит порождение новых форм деятельности, являющихся источником развития, при этом субъектность выступает как движущая сила профессионального развития. Однако профессиональное развитие характеризуется не только позитивными изменениями, но и нарушениями, среди которых особое место занимает формирование негативных

качеств личности под влиянием специфических условий деятельности и перегрузок [13].

Современные исследования показывают, что профессиональное выгорание связано с нарушением мотивационной регуляции субъекта труда. В частности, исследования американских психологов показали, что данный феномен в значительной степени связан с таким мотивационным фактором профессиональной деятельности как увлеченность работой, которая может рассматриваться как явление, противоположное профессиональному выгоранию [24]. Голландский исследователь W. Schaufeli с коллегами предложили рассматривать увлеченность работой как самостоятельное явление, а не как полную противоположность выгорания. Увлеченность была определена как позитивное, приносящее удовлетворение и связанное с работой явление, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью [28].

Как показывают современные исследования мотивация профессиональной деятельности, удовлетворенность работой связана с позитивным мышлением, которое может быть представлено как механизм регуляции активности субъекта труда. Интерес к изучению механизмов позитивного мышления и состояний, которые с ним связаны, отражен в направлении позитивной психологии [20, 22]. Это обусловлено тем, что знания о факторах развития и последствиях негативных феноменов не дают полной картины о психической деятельности человека. Профилактика неблагоприятных состояний и разработка мер по оптимизации уровня работоспособности субъектов деятельности возможны, если систематически создавать условия для развития сильных сторон и способностей людей и сообществ, а не просто исправлять недостатки и расстройства. При этом до сих пор исследований, подходящих к проблеме комплексно, значительно меньше, чем тех, которые посвящены изучению только негативных феноменов [18].

Некоторые авторы отмечают, что в деятельности работников различных профессий преобладают позитивные аспекты и работники испытывают удовлетворенность, а не стресс и профессиональное выгорание. Для исследований проблемы выгорания характерны особенности, присущие психологии в целом: большинство работ посвящено изучению факторов и последствий этого феномена, а позитивные состояния и установки работников практически не рассматриваются [25].

В ходе проведения эмпирических исследований с целью сопоставления выгорания с традиционными психическими состояниями В.Е. Орел и Е.С. Картавая выявили наличие связи выгорания с состояниями, разными по степени интенсивности и направленности. Это подтвердило предположение о том, что выгорание не сводится только к какому-то одному классу состояний, например, астеническим (депрессия, усталость), а содержит в своей структуре и стенические состояния. То есть факторами, препятствующими выгоранию, могут выступать такие положительные эмоциональные состояния оптимальной и повышенной активности, как счастье, вдохновение, одержимость, симпатия, спокойствие [10, 16]. В связи с этим обоснованный исследовательский интерес представляет увлеченность работой как мотивационный фактор, способный противодействовать профессиональному выгоранию.

Понятие «горение» относится к позитивному полюсу, а «выгорание» – к негативному – отрицательным последствиям взаимодействия человека и его трудовой деятельности. «Выгорание» (burnout) как научный термин используется для обозначения симптомокомплекса негативных переживаний и поведенческих особенностей специалистов коммуникативных профессий, развивающихся в процессе профессионализации.

Были проведены исследования, в которых показано существование двух биполярных шкал: континуум «энергичность-истощение» (шкала активации), континуум энтузиазм-цинизм» (шкала идентификации с работой) [27, 28, 31].

Увлеченность и выгорание не всегда связаны отрицательно, поскольку «выгореть» рискуют чрезмерно увлеченные работники [21, 29].

Увлеченность работой является мотивационным феноменом и отражает стремление субъекта к погружению в деятельность, достижению высоких результатов и получению удовлетворения от работы. Исследователи отмечают, что увлеченность является скорее интринсивным аспектом, а не реакцией на внешние условия. Хотя для поддержания высокой увлеченности необходимо наличие баланса между внешними требованиями и внутренними возможностями [25].

Исследователи обосновывают существование биполярных шкал, один полюс которых относится к составляющим выгорания, а другой - к компонентам увлеченности работой. Таким образом, авторы, рассматривающие увлеченность работой как самостоятельное явление, отмечают отрицательную связь его с выгоранием [27, 28, 31].

Однако не все исследователи разделяют точку зрения о том, что взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания имеет однозначно отрицательный знак. Некоторые психологи указывают на то, что «выгоревшие» работники изначально увлечены работой, проявляют активность и энтузиазм в профессиональной деятельности. Чрезмерная положительная установка в отношении труда со временем ограничивает интересы и потребности, не связанные с работой, что может приводить к снижению энергичности работников, развитию усталости и выгорания [21, 29]. Но представители этого подхода не приводят эмпирических доказательств своей точки зрения и рассматривают увлеченность в качестве начального этапа развития выгорания, а не в роли самостоятельного психологического феномена.

Феномен выгорания в большей степени, чем увлеченность, является реакцией на внешние условия. Несмотря на то, что предрасположенность к развитию выгорания (как и увлеченности) обусловлена индивидуальными

свойствами. Выгорание формируется постепенно и в развитии имеет схожие черты с профессиональной деформацией личности [1, 2, 11, 19]. Аналогично деформациям, сформированное выгорание проявляется и вне работы, а увлеченность обнаруживается в основном на работе. Выгорание является демотивирующим фактором в труде, поскольку включает состояния и установки, неблагоприятные для субъекта деятельности [14, 15].

Увлеченность и выгорание описываются как сопоставимыми особенностями, которые могут быть противопоставлены друг другу, так и проявлениями, показывающими специфичность увлеченности и выгорания в отношении друг друга и невозможность рассмотрения этих феноменов как полюсов одного континуума психических явлений [18].

Несмотря на множество научных исследований синдрома выгорания, многие аспекты данного феномена являются не раскрытыми и дискуссионными. В частности, не определены первопричины «затухающего горения» и возможности восстановления «вовлеченности и горения» человека на работе. Является ли выгорание неизбежным процессом или его можно предотвратить? Негативный взгляд на синдром выгорания рассматривает его с позиций необратимости и неизбежности для тех, кто чрезмерно много работает, вкладывает большие душевные и физические усилия. Данный взгляд представляется неконструктивным в плане поиска человеческих ресурсов преодоления жизненных и профессиональных стрессов, а также оказания психологической помощи «выгорающим» специалистам. Другая точка зрения носит более оптимистичный взгляд на возможность профилактики и коррекции психического выгорания. Позитивный подход опирается, во-первых, на имеющиеся в литературе эмпирические доказательства снижения выраженности синдрома выгорания после серии психологических тренингов [3, 4, 5, 23]. Кроме этого позитивный взгляд на синдром выгорания определяется тем, что острое переживание психологического дискомфорта и

пресыщения от профессиональной деятельности может стать толчком (стимулом) для мотивации самоизменения или смены профиля/стиля деятельности, для изменения ценностных ориентаций, системы отношений и коррекции совладающего поведения. Учитывая, что синдром выгорания это – не просто результат профессиональных и экзистенциальных стрессов, а следствие их непродуктивного или неконструктивного преодоления, оптимистический взгляд на проблему коррекции синдрома выгорания опирается на теорию и практику развивающего обучения, в частности, формирование и закрепление компетенций совладающего поведения.

С целью изучения механизмов коррекции и профилактики профессионального выгорания было проведено исследование привлекательности профессии и увлеченности работой актеров драматического театра, как факторов выгорания.

**Объект исследования:** актеры драматического театра.

**Предмет исследования:** профессиональное выгорание актеров, увлеченность работой актеров.

**Цель исследования:** изучение увлеченности работой как фактора профессионального выгорания актеров.

**Гипотезы исследования:** Энергичность и энтузиазм в работе являются факторами, препятствующими профессиональному выгоранию. Поглощенность работой способствует профессиональному выгоранию.

**Методики исследования:** опросник профессионального выгорания, (MBI, адаптированный Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой) [6], Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES, авт. W. Schaufeli & A. Bakker) в адаптации Кутузовой Д.А. [12].

В исследовании приняли участие актеры драматических театров Санкт-Петербурга, Москвы, Новокузнецка. Выборка составила 107 человек (51 %

женщин, 49 % мужчин). Возраст респондентов варьирует от 21 до 71 года, профессиональный стаж от 1 года до 50 лет.

### **Результаты**

Обнаружено, что энергичность актеров определяется высоким уровнем энергии и психологической устойчивости в процессе работы над ролью, готовностью выкладываться на репетициях и спектаклях сполна и упорством в преодолении трудностей. Энтузиазм (преданность) характеризуется сильной психологической причастностью к работе, объединенной с осмысленностью и чувством собственной значимости, вдохновением, гордостью и принятием вызовов от коллег, режиссера и профессионального сообщества в целом. Поглощенность деятельностью (погруженность) представляет полную концентрацию на работе, радостное погружение в работу, вследствие чего актер может не замечать хода времени и испытывать сложности при выходе из сценического состояния.

В таблице 1 представлены описательные статистики для показателей увлеченности работой актеров.

Таблица 1

#### **Описательные статистики для показателей увлеченности работой**

<b>Показатели увлеченности работой</b>	<b>Среднее значение</b>	<b>Средне квадратичное отклонение</b>
Поглощенность деятельностью	4,70	1,15
Энтузиазм	4,96	1,17
Энергичность	4,74	1,06

У большинства актеров обнаружен умеренный и высокий уровни увлеченности работой. Это говорит о том, что большинство имеют относительно высокую мотивацию, которая необходима для успешной

реализации в любой профессии. О высокой мотивации свидетельствует и тот факт, что, как правило, абитуриенты поступают в театральные вузы не с первого раза, но не представляют возможным выбор другой профессиональной деятельности.

Не обнаружено статистически значимых взаимосвязей возраста и стажа работы с уровнем показателей увлеченности работой. Это говорит о том, что увлеченность как ценностно-смысловой, мотивационный конструкт представляет собой стержневую характеристику субъекта профессиональной деятельности. В работах других авторов приводятся неоднозначные результаты исследования взаимосвязей увлеченности с возрастом и профессиональным стажем: возраст и раса работников не оказывают значимого влияния на выраженность их увлеченности. Однако имеются данные, что чем моложе работники, тем ниже их уровень увлеченности работой [26].

Не обнаружены статистически значимые различия уровня показателей увлеченности работой актеров с разным уровнем образования (актерское и режиссерское) и местом работы (провинциальные и столичные)

В таблице 2 отражены статистически значимые различия показателей увлеченности между актерами разного пола.

Таблица 2

**Значение увлеченности работой для актеров разного пола**

<b>Показатели</b>	<b>Среднее значение для мужчин</b>	<b>Среднее значение для женщин</b>	<b>U- критерий Манна-Уитни</b>	<b>P-уровень значимости</b>
Энергичность	4,50± 1,04	4,89± 1,06	1031	0.013
Энтузиазм	4,70± 1,34	5,20± 0,94	1075.5	0.026
Поглощенность деятельностью	4,57± 1,01	4.90 ± 1,25	1067.5	0.024

Выявлены статистически значимые различия уровня увлеченности работой у мужчин и женщин. В целом, актрисы более увлечены своей работой, что соответствует гендерным особенностям: потребность в привлечении внимания, смены образа, демонстративности. В историческом континууме у женщин более выражена склонность к перевоплощению, более гибкая психика [8]. В работах других авторов утверждается, что женщины из-за более ограниченного доступа к ресурсам снижения стресса имеют более низкую увлеченность [30]. В данном случае актрисы, напротив, обладают большим арсеналом средств для обеспечения эффективности театрального процесса (как с точки зрения природной обусловленности психики, так и с позиции имеющихся ресурсов таких, как навыки макияжа, чувство стиля и т.д.). В диссертационном исследовании Полуниной О.В. не обнаружены различия выраженности показателей увлеченности в группах разного пола, уровня образования [18].

Энергичность отражает высокий уровень энергии, готовность актера к значительным усилиям, настойчивость при возникновении сложностей в освоении роли. Энтузиазм характеризуется приверженностью работе, чувством значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы [18]. Таким образом, можно предполагать, что актеры с высоким уровнем энергичности, энтузиазма менее подвержены выгоранию, они быстрее справляются с профессионально-трудными ситуациями, обладают большей стрессоустойчивостью.

С целью выявления индивидуального вклада показателей увлеченности работой в профессиональное выгорание актеров был проведен линейный регрессионный анализ. Наибольший значимый вклад в профессиональное выгорание актеров вносит «энтузиазм», что подтверждает его первостепенное влияние на выгорание. В ходе линейного регрессионного анализа был выявлен статистически значимый отрицательный вклад в профессиональное

выгорание ( $R^2=0,248$ ,  $R=0,498$ ,  $p=0,000$ ) независимой переменной энтузиазм ( $\beta=-0,482$ ,  $p=0,000$ ). Переменная объясняет до 25 % дисперсии выгорания. Более высокий уровень профессионального выгорания связан с более низким уровнем энтузиазма к работе. Переживание энтузиазма в профессиональной деятельности характеризуется сильной вовлеченностью в работу, переживанием значимости собственной деятельности, гордости, вдохновения, готовности принять вызов и пройти испытание с трудностями [9].

В данном ключе большое значение имеет взаимосвязь направленности личности и удовлетворенности деятельностью с профессиональным выгоранием. При соответствии профессии личности, которая проявляется в актуализации эмоциональной направленности и интеграции всей системы ценности личности, возможен прогрессивно-творческий путь профессионального развития. Результатом прогрессивно-творческого развития является наибольшее эмоциональное удовлетворение от содержания деятельности и процессуальных позитивных эмоциональных переживаний, что обуславливает устойчивость к профессиональному выгоранию. При несоответствии личности и профессии отсутствует эмоциональное удовлетворение от ее содержания, в результате чего возникает риск развития профессионального выгорания [7].

Важную роль в актерской профессии играет переживание энтузиазма в работе. Фактор энтузиазма создает необходимый настрой на актерское творчество, стремление с легкостью перевоплотиться в самые сложные персонажи (роли «на сопротивление»), дает возможность находить компромиссы в случае разногласий с режиссером и партнерами по сцене, позволяет находиться в психофизиологическом тонусе, быть в состоянии внимания и собранности с целью непосредственного сценического реагирования.

С целью детального изучения механизма регулирования выгорания на уровне выраженности каждой из субшкал был произведен множественный регрессионный анализ. В ходе множественного регрессионного анализа был выявлен статистически значимый отрицательный вклад в эмоциональное истощение ( $R^2=0,249$ ,  $R=0,499$ ,  $p=0,000$ ) независимых переменных энергичность ( $\beta= -0,769$ ,  $p=0,000$ ), энтузиазм ( $\beta= -0,273$ ,  $p=0,032$ ), а также положительный вклад независимой переменной поглощенность деятельностью ( $\beta=0,715$ ,  $p=0,000$ ). Переменные объясняют в своей совокупности до 25 % дисперсии выгорания.

Также был выявлен статистически значимый отрицательный вклад в деперсонализацию ( $R^2=0,165$ ,  $R=0,406$ ,  $p=0,000$ ) независимой переменной энтузиазм ( $\beta=-0,538$ ,  $p=0,006$ ), положительный вклад независимой переменной поглощенность деятельностью ( $\beta=0,232$ ,  $p=0,073$ ). Переменные объясняют в своей совокупности до 17 % дисперсии выгорания.

В результате множественного регрессионного анализа был выявлен статистически значимый положительный вклад в редукцию личностных достижений ( $R^2=0,129$ ,  $R=0,360$ ,  $p=0,000$ ) независимой переменной энтузиазм ( $\beta= 0,360$ ,  $p=0,000$ ). Переменная объясняет до 13% дисперсии выгорания.

#### *Обсуждение.*

Наибольший положительный вклад в эмоциональное истощение вносит поглощенность деятельностью, наибольший отрицательный – энергичность. Данное состояние характеризуется переживанием опустошенности и бессилия. Одним из факторов, приводящих к эмоциональному истощению актеров, является полная концентрация и погружение в работу. Энергичность и энтузиазм в данном контексте являются ресурсами для противодействия выгоранию в качестве механизма для преодоления профессионально-трудных ситуаций.

Наибольший отрицательный вклад в деперсонализацию вносит энергичность, долю положительного вклада обеспечивает также поглощенность деятельностью. Чрезмерная погруженность в работу, ориентация на собственную успешность в освоении роли провоцирует негативизм в отношении коллег. Это подтверждает низкий уровень энергичности в выстраивании позитивных взаимоотношений с коллегами. Актеру необходимо конструктивно взаимодействовать с партнерами по сцене для более качественного представления персонажа.

В силу того, что шкала редукция личностных достижений обратная, можно говорить об отрицательном вкладе энтузиазма в профессиональное выгорание. Чувство значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы снижает уровень редукции личностных достижений, усиливая стремление вкладывать личные усилия для повышения эффективности театрального процесса.

Сопоставляя полученные результаты исследования с ранее изученными факторами профессионального выгорания, можно прийти к выводу, что ключевым фактором противодействия выгоранию в актерской профессии является мотивация к исполнению содержания профессии, стремление к переживанию процессуальных позитивных эмоций. Личностно зрелое решение о выборе профессионального пути зависит от степени информированности о содержании деятельности актера, необходимых профессиональных качествах, наряду со знанием своих индивидуально-психологических особенностей. Данные компетентности необходимо сопоставить со сферами профессиональной реализации, что в дальнейшем поможет эффективно преодолевать трудности публичной творческой работы, переживать чувство исполненности в профессии.

Признавая общепрофессиональность феномена выгорания, можно сформулировать общие рекомендации противодействия выгоранию для

представителей других профессий, основанные на принципах позитивной психологии. Психологическая помощь «выгорающим» специалистам должна быть ориентирована на развитие субъектности, преодоление профессиональных и личностных кризисов, профессиональный и личностный рост. Эффективными являются программы психологических тренингов на основе субъектно-ресурсного подхода, ориентированные на развитие ресурсов противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда. Результаты лонгитюдных исследований среди специалистов социономических профессий (учителя, врачи, преподаватели высшей школы) показывают, что субъект-ориентированные программы «анти-выгорание» дают положительные результаты. В частности, значимые изменения после тренинга наблюдаются в мотивации к самоизменению, в расширении осознания своих личных ресурсов, повышении субъектных характеристик. Посттрениговое тестирование показывает, что наиболее значимые положительные сдвиги достигаются по субфактору «редукция персональных достижений» (профессиональная эффективность). В среднем положительный кумулятивный эффект от тренинга сохраняется в течение 5-6 месяцев. У лиц с высокой субъектной активностью обнаруживаются достоверное уменьшение симптоматики выгорания и показателей смысловой отчужденности по методике Е. Н.Осина, Д. А. Леонтьева [17].

Снижение выраженности симптомов выгорания после серии психологических тренингов говорят в пользу перспективности субъект-ориентированного направления помощи «выгорающим» специалистам и подтверждают позитивный взгляд на возможности профилактики и коррекции синдрома выгорания.

### **Список литературы**

1. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Журнал «Вопросы психологии». 2003. № 2. С. 97-104.
2. Величковская С. Б. Проблемы развития профессионального выгорания. Синдром выгорания у преподавателей иностранного языка // Психологические и педагогические проблемы развития образования: Вестник Московского государственного лингвистического университета. 2004. Вып. 484. С. 8-14.
3. Водопьянова, Н.Е. Противодействие профессиональному выгоранию через преодоление смыслового отчуждения // Материалы международной научно-практической конференции «Развитие профессиональной субъектности представителей социномических и социотехнических профессий в современных условиях». 2010. Курск: Издательство Курский гос. Университет, 2010. С. 41-44.
4. Водопьянова, Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика.– СПб: Издательство СПбГУ, 2010. – 230 с.
5. Водопьянова, Н.Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестник СПбГУ. Серия12. Март 2009. Вып.2. С.75-86.
6. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. – СПб.:Питер. 2008. – 336с.
7. Доценко О.Н., Обознов А.А. Эмоциональная направленность личности как фактор выгорания и удовлетворенности профессиональной деятельностью // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография.-Курск. Гос.ун-т. –Курск, 2008.- 336 с.

8. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2003 - 544 с.

9. Иноземцева О.В., Обознов А.А. Выгорание и увлеченность работой // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография. Курск. Гос.ун-т. – Курск, 2008.- 336 с.

10. Картавая Е.С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа: автореф. ... дисс. канд.психол. наук. Ярославль, 2009. 26 с.

11. Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пеницитарных служащих // Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2004.

12. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дис. ... канд. психол. наук. Моск. гор. психол.-пед. университет, М., 2006.

13. Мальцева, Наталья Владимировна. Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2005.

14. Орел, В.Е. Развитие личности профессионала // Психология труда: учебник для студ. высш.учеб. заведений / под ред. проф. А.В. Карпова. – М., 2003. С. 249-269.

15. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: Институт психологии РАН. 2005. – 330 с.

16. Орёл В.Е., Картавая Е.С. Синдром психического выгорания в континууме психических состояний: сравнительный анализ // Психология психических состояний: Сб. статей. Вып. 6. / под ред. проф. А.О. Прохорова.

Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2006. С. 318–337.

17. Осин, Е. Н., Леонтьев Д. А. Смыслоутрата и отчуждение // Журнал Культурно-историческая психология. 2007. №4. С. 68-77.

18. Полунина О.В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей // Психологический журнал, 2009, 30(1), 73–85.

19. Рукавишников А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: автореф. дис. канд. психол. наук. Ярославль. 2001.

20. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М.: София, 2006.

21. Burisch M. *A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences* [Work and Stress], 2002. Vol. 16. P. 1–17.15.

22. Csikszentmihalyi M. *If we are so rich why aren't we happy?* [American Psychologist], 1999. Vol. 54. P. 821-827.

23. Dierendonck D. V., Garssen B., Visser A. *Burnout prevention through personal growth* [International Journal of Stress Management]. Vol. 12. №1. 2005. P. 62-77.

24. Maslach C., Leiter M. P. *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about in* [San Francisco], CA: Jossey-Bass, 1997.

25. Mauno S., Kinnunen U., Ruokolainen M. *Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study* [Journ. of Vocational Behavior]. 2007. Vol. 70. P. 149 - 171.

26. Mostert K., Rothmann S. *Work-related well-being in the South African Police Service* [Journal of Criminal Justice]. 2006. Vol. 34. P. 479-491.

27. Schaufeli W. B., Bakker A. B. *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study* [Journ. of Organizational Behavior]. 2004. Vol. 25(3). P. 293 - 315.

28. Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A. *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach* [Journal of Happiness Studies]. 2002. Vol. 3. P. 71-92.

29. Tsutsumi A., Kawakami N. *A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory* [Social Science and Medicine]. 2004. Vol. 59. P. 2325 - 2359.

30. Wissing M., Van Eeden C. *Empirical clarification of the nature of psychological well-being* [South African Journal of Psychology]. 2002. Vol. 32. P. 32-44.

31. Zhang Y., Gan Y., Cham H. *Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis* [Personality and Individual Differences]. 2007. Vol. 43. N 6. P. 1529 – 1543.

## References

1. Borisova M.V. Psikhologicheskie determinanty fenomena emotsional'nogo vygoraniya u pedagogov // Zhurnal «Voprosy psikhologii». 2003. № 2. S. 97-104.

2. Velichkovskaya S. B. Problemy razvitiya professional'nogo vygoraniya. Sindrom vygoraniya u prepodavateley inostrannogo yazyka // Psikhologicheskie i pedagogicheskie problemy razvitiya obrazovaniya: Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. 2004. Vyp. 484. S. 8-14.

3. Vodop'yanova, N.E. Protivodeystvie professional'nomu vygoraniyu cherez preodolenie smyslovogo otchuzhdeniya // Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Razvitie professional'noy sub"ektnosti predstaviteley sotsionomicheskikh i sotsiotekhnicheskikh professiy v sovremennykh usloviyakh». 2010. Kursk: Izdatel'stvo Kurskiy gos. Universitet, 2010. S. 41-44.

4. Vodop'yanova, N.E. Profilaktika i korrektsiya sindroma vygoraniya: metodologiya, teoriya, praktika.– SPb: Izdatel'stvo SPGU, 2010. – 230 s.

5. Vodop'yanova, N.E. Protivodeystvie sindromu vygoraniya v kontekste resursnoy kontseptsii cheloveka // Vestnik SPBGU. Seriya12. Mart 2009. Vyp.2. S.75-86.

6. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika. 2-e izd. – SPb.:Piter. 2008. – 336s.

7. Dotsenko O.N., Oboznov A.A. Emotsional'naya napravlennost' lichnosti kak faktor vygoraniya i udovletvorennosti professional'noy deyatel'nost'yu // Sovremennye problemy issledovaniya sindroma vygoraniya u spetsialistov kommunikativnykh professiy: kollektivnaya monografiya.-Kursk. Gos.un-t. –Kursk, 2008.- 336 s.

8. Il'in E.P. Differentsial'naya psikhofiziologiya muzhchiny i zhenshchiny. SPb.: Piter, 2003 - 544 s.

9. Inozemtseva O.V., Oboznov A.A. Vygoranie i uvlechenost' raboty // Sovremennye problemy issledovaniya sindroma vygoraniya u spetsialistov kommunikativnykh professiy: kollektivnaya monografiya. Kursk. Gos.un-t. –Kursk, 2008.- 336 s.

10. Kartavaya E.S. Spetsifika struktury psikhicheskogo vygoraniya v professiyakh sub"ekt-sub"ektnogo i sub"ekt-ob"etnogo tipa: avtoref. ... diss. kand.psikhol. nauk. Yaroslavl', 2009. 26 s.

11. Krapivina O.V. Emotsional'noe vygoranie kak forma professional'noy deformatsii u penitsitarnykh sluzhashchikh // Tambovskiy gosudarstvennyy universitet im. G.R. Derzhavina, 2004.

12. Kutuzova D.A. Organizatsiya deyatel'nosti i stil' samoregulyatsii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa: dis. ... kand. psikhol. nauk. Mosk. gor. psikhol.-ped. universitet, M., 2006.

13. Mal'tseva, Natal'ya Vladimirovna. Proyavleniya sindroma psikhicheskogo vygoraniya v protsesse professionalizatsii uchitelya v zavisimosti ot vozrasta i stazha raboty: dis. ... kand. psikhol. nauk. Ekaterinburg, 2005.

14. Orel, V.E. Razvitie lichnosti professionala // Psikhologiya truda: uchebnik dlya stud. vyssh.ucheb. zavedeniy / pod red. prof. A.V. Karpova. – M., 2003. S. 249-269.
15. Orel, V.E. Sindrom psikhicheskogo vygoraniya lichnosti. – M.: Institut psikhologii RAN. 2005. – 330 s.
16. Orel V.E., Kartavaya E.S. Sindrom psikhicheskogo vygoraniya v kontinuumе psikhicheskikh sostoyaniy: sravnitel'nyy analiz // Psikhologiya psikhicheskikh sostoyaniy: Sb. statey. Vyp. 6. / pod red. prof. A.O. Prokhorova. Kazan': Kazanskiy gosudarstvennyy universitet im. V.I. Ul'yanova-Lenina, 2006. S. 318–337.
17. Osin, E. N., Leont'ev D. A. Smysloutrata i otchuzhdenie // Zhurnal Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya. 2007. №4. S. 68-77.
18. Polunina O.V. Uvlechennost' rabotoy i professional'noe vygoranie: osobennosti vzaimosvyazey // Psikhologicheskiy zhurnal, 2009, 30(1), 73–85.
19. Rukavishnikov A.A. Lichnostnye determinanty i organizatsionnye faktory genezisa psikhicheskogo vygoraniya u pedagogov: avtoref. dis. kand. psikhol. nauk. Yaroslavl'.2001.
20. Seligman M. Novaya pozitivnaya psikhologiya: Nauchnyy vzglyad na schast'e i smysl zhizni. M.: Sofiya, 2006.
21. Schaufeli W. B., Bakker A. B. *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study* [Journ. of Organizational Behavior]. 2004. Vol. 25(3). P. 293 - 315.
22. Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A. *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach* [Journal of Happiness Studies]. 2002. Vol. 3. P. 71-92.
23. Tsutsumi A., Kawakami N. *A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory* [Social Science and Medicine]. 2004. Vol. 59. P. 2325 - 2359.

24. Seligman M. *Novaya pozitivnaya psikhologiya: Nauchnyy vzglyad na schast'e i smysl zhizni*. M.: Sofiya, 2006.

25. Velichkovskaya S. B. *Problemy razvitiya professional'nogo vygoraniya. Sindrom vygoraniya u prepodavateley inostrannogo yazyka* [Psikhologicheskie i pedagogicheskie problemy razvitiya obrazovaniya: Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta]. 2004. Vol. 484. P. 8-14.

26. Vodop'yanova N.E. *Protivodeystvie professional'nomu vygoraniyu cherez preodolenie smyslovogo otchuzhdeniya* [Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Razvitie professional'noy sub"ektnosti predstaviteley sotsionomicheskikh i sotsiotekhnicheskikh professiy v sovremennykh usloviyakh»]. 2010. Kursk: Izdatel'stvo Kurskiy gos. Universitet, 2010. P. 41-44.

27. Vodop'yanova N.E. *Profilaktika i korrektsiya sindroma vygoraniya: metodologiya, teoriya, praktika*. SPb: Izdatel'stvo SPGU, 2010. – 230 p.

28. Vodop'yanova N.E. *Protivodeystvie sindromu vygoraniya v kontekste resursnoy kontseptsii cheloveka* [Vestnik SPBGU]. Seriya12. Mart 2009. Vol.2. P.75-86.

29. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika*. 2-e izd. – SPb.:Piter. 2008. 336 p.

30. Wissing M., Van Eeden C. *Empirical clarification of the nature of psychological well-being* [South African Journal of Psychology]. 2002. Vol. 32. P. 32-44.

31. Zhang Y., Gan Y., Cham H. *Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis* [Personality and Individual Differences]. 2007. Vol. 43. No 6. P. 1529 – 154.

## **ДАнные ОБ АВТОРАХ**

**Водопьянова Наталия Евгеньевна**, к.п.с.н., доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности

*факультета психологии Санкт-Петербургского Государственного*

*Университета*

*SPIN-код в SCIENCE INDEX: 5383-0610*

*e-mail: vodop@mail.ru*

**Шестакова Ксения Николаевна**, аспирантка заочного отделения кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности факультета психологии

*Санкт-Петербургский Государственный Университет*

*Наб. Макарова, д.6, г. Санкт-Петербург, 199034, Россия*

*e-mail: knshestakova@mail.ru*

*SPIN-код в SCIENCE INDEX: 2851-0260*

## **DATA ABOUT THE AUTHORS**

**Vodopiyanova Natalia Evgenievna**, PhD, assistant professor of psychological support professional psychology department

*St. Petersburg State University*

*6, Nab.Makarova, St. Petersburg, 199034, Russia*

*e-mail: vodop@mail.ru*

**Shestakova Ksenia Nikolaevna**, graduate department of extramural psychological support professional psychology department

*St. Petersburg State University*

*6, Nab.Makarova, St. Petersburg, 199034, Russia*

*e-mail: knshestakova@mail.ru*

**Рецензент:**

**Пузиков Василий Григорьевич**, к.пс.н., доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности, Факультета психологии Санкт-Петербургского Государственного Университета