

На правах рукописи

Димова Вера Николаевна

**Личностные детерминанты и организационные факторы развития
психического выгорания личности в профессиях
«субъект-объектного» типа**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль - 2010

Работа выполнена на кафедре психологии труда и организационной
психологии
ГОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор
Орёл Валерий Емельянович

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Поваренков Юрий Павлович

кандидат психологических наук, доцент
Рукавишникова Наталья Георгиевна

Ведущая организация – Институт психологии РАН

Защита состоится «15» октября 2010 г. в 10 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном
университете им. П. Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд
Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ЯрГУ
им. П.Г. Демидова

Автореферат разослан «14» сентября 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Клюева Н.В.

Общая характеристика работы

Актуальность. В настоящее время в условиях сложной социально-экономической ситуации в стране очень остро стоит вопрос об эффективном осуществлении работником своей деятельности. Эффективность - основной показатель развития организации. Поэтому, несомненно, актуален вопрос изучения факторов, снижающих эффективность деятельности личности, одним из которых является феномен психического выгорания.

Несмотря на то что в последнее время данный феномен стал очень популярным среди исследователей, до сих пор существует ряд вопросов, которые остаются в тени и требуют дополнительного изучения.

Одним из первых термин «burnout» (выгорание) предложил американский психиатр Х.Д. Фрейденбергер в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами, с эмоционально нагруженной атмосферой при оказании профессиональной помощи.

В данный момент общепринятой и наиболее употребляемой является концепция выгорания С. Maslach и S.E. Jackson (1976, 1986 и др.), которые определили психическое выгорание как синдром, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

До недавнего времени большинство исследователей, также изучающих выгорание, относили этот феномен лишь к профессиям социального типа. Однако на данный момент установленным является факт, что психическое выгорание - общепрофессиональный феномен, может проявляться как в субъект-субъектных, так и в субъект-объектных видах деятельности.

Актуальность выбора субъект-объектной сферы деятельности обусловлена противоречием: с одной стороны, различными исследователями доказана высокая вероятность возникновения психического выгорания у работников субъект-объектной сферы деятельности, с другой стороны, до сих пор остается недостаточно подробно раскрытым вопрос о причинах (факторах) возникновения данного феномена в исследуемой нами сфере.

Вышеизложенное обусловило цель и задачи нашей диссертационной работы.

Цель диссертационного исследования – исследование личностных детерминант и организационных факторов развития психического выгорания личности в профессиях «субъект-объектного» типа.

Общая цель диссертационного исследования обусловила постановку следующих **основных задач работы**:

1. Проанализировать феномен психического выгорания как деструктивный элемент профессионального становления личности.
2. Провести анализ субъект-объектных видов профессий и выявить их особенности, свидетельствующие о возможности возникновения психического выгорания.
3. Разработать психодиагностическую методику для изучения феномена психического выгорания независимо от профессии и провести ее психометрическую проверку.
4. Раскрыть роль личностных и организационных факторов в формировании психического выгорания в профессиях «субъект-объектного» типа.

Гипотезы диссертационного исследования. Общая гипотеза исследования состояла в предположении, согласно которому факторы, провоцирующие психическое выгорание, в профессиях «субъект-объектного» типа имеют свою специфику.

Общая гипотеза конкретизировалась в следующих частных гипотезах:

1. Синдром психического выгорания - специфическая форма профессиональных деструкций, обладающая характерными признаками и проявляющаяся не только в субъект-субъектных, но и в субъект-объектных видах деятельности.
2. На возникновение психического выгорания оказывают детерминирующее воздействие такие личностные факторы, как высокий уровень нейротизма и низкий уровень добросовестности, из организационных факторов особое влияние имеет поддержка со стороны руководства.
3. Структура внешних и внутренних факторов в субъект-объектной сфере деятельности является менее организованной по сравнению с субъект-субъектной сферой.

Объект исследования – личность профессионалов «субъект-объектной» сферы деятельности.

Предмет диссертационного исследования - личностные детерминанты и организационные факторы развития психического выгорания личности в профессиях «субъект-объектного» типа.

Методологическую основу исследования составили: концепция взаимосвязи личности и деятельности; теория системного анализа

психических явлений; современные представления о процессе профессионального становления личности (Д.Н. Завалишина, И.М. Кондаков, Т.В. Кудрявцев, Ю.П. Поварёнков, С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Е.И. Рогов,); основы экспериментальной психологии и психологии труда (Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, В.Н. Дружинин, А.В. Карпов); проблема исследования феномена психического выгорания (С. Maslach, А. Pines, С. Cherniss, W. Schaufeli, M. Burisch, L. Hallsten, J. Winnubst, В.Е. Орел, Н.В Ключева, А.А. Рукавишников); основы психодиагностики (А. Анастаси, С. Урбина, Л.Ф. Булачук, С.А. Морозов, И.Г. Сенин, А.Г. Шмелёв, К.М. Гуревич, И.Н. Носс).

Методы исследования.

В работе были использованы общепсихологические методы проведения психологического исследования, к которым можно отнести теоретический анализ проблемы, устный опрос, анализ документов.

В работе были использованы следующие методики: Опросник NEO-FF, являющийся сокращенной версией опросника NEO-PI, который был создан Р. Costa, R. McCrae, и адаптирован в НПЦ «Психодиагностика», модифицированный и психометрически проверенный вариант «Шкала рабочей среды», предложенный Rudolf H. Moos и Paul N. Insel (адаптация А.А. Рукавишников).

Для обработки экспериментальных данных были использованы методы математической статистики: корреляционный анализ, регрессионный анализ, определение значимости и достоверность различий (t-критерий Стьюдента), расчет индексов организованности структуры.

Вычисления проводились с использованием пакета программ «Statistika 5.5 for Windows», «Excel», «Psistat».

Исследование проводилось в несколько этапов:

I этап (2007) - аналитический - обоснование и теоретическое осмысление темы исследования. На этом этапе изучалась научно-методическая литература по проблеме, определялись исходные позиции исследования, его методология и методика, концептуальный аппарат, рабочая гипотеза, логика и организация исследования.

II этап (2008) - теоретико-эмпирический - на этом этапе продолжалась работа по теоретической проработке темы исследования, обосновании ведущих теоретических позиций. Была создана и апробирована психодиагностическая методика для исследования феномена психического выгорания, проведена ее психометрическая проверка.

III этап (2009) – эмпирический - проведено исследование влияния личностных детерминант и организационных факторов на профессии «субъект-объектного» типа, в процессе которого проверялась рабочая гипотеза.

IV этап (2009-2010 гг.) - интерпретационный - проводилось теоретическое осмысление эмпирических данных, их анализ и интерпретация, обобщение и систематизация результатов экспериментальной работы, литературное оформление диссертации.

Эмпирической базой исследования явились 458 профессионалов «субъект-субъектной» и «субъект-объектной» сфер деятельности. В субъект-объектную сферу входили: инженеры, слесари, машинисты локомотивов (филиал ОАО РЖД «СЖД»), птичницы (Некрасовская птицефабрика), кассиры, программисты, фасовщики и др. г. Ярославля, г. Тутаева, г. Рыбинска и других городов Ярославской области. В субъект-субъектную сферу входили: учителя школ, преподаватели вузов, врачи, медсестры, официанты, менеджеры, психологи, социальные работники г. Ярославля, Тутаева, Рыбинска, пос. Некрасовского. Выборка состояла из равного количества мужчин и женщин, в возрасте от 22 до 55 лет и стажем работы от 1 года до 35 лет.

В первой части исследования при создании опросника участвовало 100 профессионалов различных сфер деятельности. Часть выборки (42 человека) приняла участие во второй части исследования.

Во второй части при исследовании личностных детерминант и организационных факторов развития психического выгорания личности в профессиях «субъект-объектного» и «субъект-субъектного» типа, в выборке принимали участие 400 человек, 150 человек «субъект-субъектного» типа профессий и 250 испытуемых «субъект-объектного» типа.

Общий период проведения диссертационного исследования - 2006-2010 гг.

Достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивалась комплексностью анализа проблемы при определении исходных теоретико-методологических принципов её изучения, адекватного целям и задачам исследования, сочетанием количественного и качественного анализа результатов, применением методов математической статистики и обоснованных методов психодиагностического плана.

Научная новизна работы.

На основе теоретического анализа проблемы конкретизировано и уточнено понятие «психическое выгорание», раскрыта его сущность,

выявлена структура и специфика в субъект-объектной сфере. Эмпирически исследована и концептуально раскрыта роль личностных детерминант и организационных факторов в формировании синдрома психического выгорания у работников «субъект-объектного» типа профессий, что позволяет расширить представления о его сущности, динамике, качественном своеобразии. Разработана и психометрически верифицирована авторская методика, направленная на диагностику психического выгорания как в субъект-субъектной, так и в субъект-объектной сфере.

Теоретическая значимость работы определяется её вкладом в решение проблемы закономерностей и детерминант профессионального становления личности. Исследование расширяет знания в таких разделах организационной психологии, как становление и развитие личности в профессиональной деятельности, проблема профессиональных деструкций и место психического выгорания среди них, детерминанты психического выгорания в различных сферах деятельности. Анализ субъект-объектной сферы деятельности и сравнение её с субъект-субъектной позволяет определить специфику проявления психического выгорания, его структуру и факторы, его детерминирующие, в субъект-объектной сфере деятельности.

Практическая значимость работы.

Результаты, полученные в ходе исследования, адекватны для использования в профотборе, в психологическом консультировании и для профилактики возникновения синдрома психического выгорания у работников субъект-объектной сферы. Выделенные личностные и организационные детерминанты возникновения психического выгорания в субъект-объектной сфере позволяют более эффективно проводить профотбор и изменять условия работы для снижения вероятности возникновения выгорания и повышения эффективности труда.

Разработана и апробирована оригинальная методика диагностики уровня психического выгорания (ОПВ – универсальная форма). Проведена полная психометрическая проверка созданной методики. Доказана возможность применения методики ОПВ на выборке в широком возрастном диапазоне, а также на специалистах различных сфер деятельности (профессии «субъект-объектного» и «субъект-субъектного» типа). Выявлены личностные особенности и организационные факторы, детерминирующие процесс психического выгорания. Результаты, полученные в ходе исследования, адекватны для использования в психологическом консультировании, а также в психокоррекционной и психотерапевтической работе.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Синдром психического выгорания является специфической формой профессиональных деструкций, обладающий характерными признаками и проявляющийся не только в субъект-субъектных, но и в субъект-объектных видах деятельности.
2. Уровень выраженности психического выгорания в профессиях «субъект-объектного» типа может быть оценен с помощью разработанной психодиагностической методики – Опросник психического выгорания (универсальная форма).
3. В субъект-объектной и субъект-субъектной сферах деятельности существуют как общие, так и специфические детерминанты развития психического выгорания. Общей личностной особенностью, провоцирующей развитие выгорания, является высокая степень нейротизма. Специфическими детерминантами психического выгорания в субъект-объектной сфере является: из личностных особенностей – низкий уровень добросовестности, из факторов рабочей среды – отсутствие поддержки со стороны руководства.
4. Структура внешних и внутренних факторов в субъект-объектной сфере менее организована и менее интегрирована по сравнению с субъект-субъектной сферой. Показатели организованности структуры в субъект-объектной сфере более низкие как в структуре личностных особенностей, так и в структуре факторов рабочей среды.

Апробация результатов исследования:

Основные результаты и выводы диссертационного исследования представлены в материалах IV Всероссийской научно-практической конференции «Системогенез учебной и профессиональной деятельности» (Ярославль, 2009 г.), Всероссийской межвузовской научной конференции «Психологические аспекты профессионального становления» (Москва, 2009 г.).

Основные результаты диссертационного исследования внедрены в учебный процесс психологического факультета Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова и используются в курсах «Профессиональное становление личности», «Психодиагностика».

По теме диссертации опубликовано 6 научных статей, в том числе 1 в журнале, рекомендованном ВАК.

Диссертация обсуждена на расширенном заседании кафедры организационной психологии и психологии труда Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова и рекомендована к защите.

Структура работы.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения. Диссертация изложена на 164 страницах машинописного текста, содержит 4 рисунка, 19 таблиц и 6 приложений. Список литературы содержит 159 наименований, 49 из которых на иностранном языке.

Основное содержание работы.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяются объект, предмет, цель и задачи исследования, методологические основания и методы исследования, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость, указываются положения, выносимые на защиту.

В первой главе диссертации – «Проблема профессиональных деструкций как элемент профессионального становления личности и место психического выгорания среди них» - дается обзор работ отечественных и зарубежных исследователей, посвященных проблеме профессионализации; рассматривается негативное влияние процесса профессионального становления на примере профессиональных деструкций; определяется понятие психического выгорания, структура и основные факторы; раскрываются теоретические подходы к описанию психического выгорания и даётся обзор его исследований; проводится психологический анализ субъект-объектной сферы деятельности; определяется предрасположенность данной сферы к возникновению психического выгорания.

Первый параграф – **«Проблема профессионального становления личности в отечественной и зарубежной психологии»** - посвящен анализу процесса профессионального развития личности, его структуры, этапов, механизмов развертывания. Рассматриваются профессиональные деструкции как вид регрессионного воздействия профессии на личность. Выделяется два методологических подхода к пониманию взаимодействия личности и профессии. В концепциях первой парадигмы подчеркивается статичность личности в профессии (теория «черт и факторов» Ф. Парсонса, теория профессиональных типов личности J. Holland и концепция профессиональной пригодности К.М. Гуревича), в концепциях второй парадигмы личность представлена как изменяющаяся под воздействием профессии (D. Super – концепция профессионального развития, Кудрявцева – концепция профессионального становления и некоторые другие).

С точки зрения регрессивного воздействия профессии на личность рассматривается проблема профессиональных деструкций. Ю.П. Поваренков выделяет три группы концепций

профессионального развития. В первую группу он относит концепции, где проблема профессиональных деструкций прослеживается лишь косвенно (Ш. Бюлер, Д.Сьюпер, Э. Роу, Дж. Голланд, Т.В. Кудрявцева). Во второй группе концепций профессиональные деструкции анализируются как часть профессионального становления личности (Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков). Третья группа концепций рассматривает профессиональные деструкции как самостоятельный феномен профессионального становления личности (В.Е. Орел, С.П. Безносков, Д.Н. Завалишина).

Во втором параграфе – **«Сущность психического выгорания и его структура»** - феномен психического выгорания рассматривается как специфическая форма профессиональных деструкций, которая обладает характерными признаками. Дается развернутая характеристика различных периодов изучения выгорания.

Одним из первых термин «burnout» (выгорание) в 1974 году ввел американский психиатр Х.Д. Фрейденбергер. Ученый определил это состояние как угасание мотивации и снижение активности на рабочем месте. Последующие работы, посвященные выгоранию, носили главным образом описательный характер. Только с середины 1980-х годов стали появляться различные теоретические модели выгорания, дополненные научными методами его изучения.

Рассматривается два основных подхода к определению выгорания: результативный и процессуальный.

Результативный подход (С. Maslach, S. Jackson, A. Pines, E. Aronson, P. Brill и др.) рассматривает выгорание как некое состояние, включающее в себя ряд элементов.

С. Maslach и S. Jackson под психическим выгоранием понимают состояние физического, умственного и эмоционального истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений. Данный подход нашел свое отражение в созданном опроснике – МВІ (С. Maslach, S. Jackson, 1981).

А. Pines и Е. Aronson представляют психическое выгорание как состояние физического, умственного и эмоционального истощения, вызванное длительным включением в ситуацию, которая предъявляет высокие требования к эмоциональной сфере. Данный синдром, по их мнению, выражается в проявлении одной составляющей, а именно психического истощения. Исходя из данной позиции, был создан опросник ВМ – Burnout Measure.

Данный подход также представляет Р. Brill. По его мнению, выгорание является профессионально обусловленным дисфорическим и дисфункциональным состоянием нормального здорового индивида без существенной патологии.

Второй подход – процессуальный - рассматривает выгорание как процесс, включающий в себя ряд стадий. С. Cherniss (1980) выделяет три основные стадии развития выгорания; М. Burish - шесть фаз развития выгорания, В. Perlman и Е. Hartman описывают развитие процесса выгорания в проявлении трех основных классов реакций на организационные стрессы.

Большинство авторов, изучая процесс выгорания, отмечают, что он начинается с напряжения, которое является результатом противоречия между ожиданиями, намерениями, желаниями и идеалами индивида и требованиями реальности.

В настоящее время существует наиболее популярная точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Под психическим выгоранием понимается состояние умственного, физического и эмоционального истощения, проявляющееся у профессионалов различных сфер деятельности.

Проанализированы три основных подхода к описанию психического выгорания в зависимости от причин его обуславливающих: индивидуальный, интерперсональный и организационный.

Индивидуальный подход акцентирует внимание на симптомах, которые испытывают индивиды, подвергшиеся выгоранию. Они связывают возникновение выгорания с различными аспектами мотивационной сферы, где главное условие развития выгорания - несоответствие ожиданий человека и существующей реальности. Основным представителем данного подхода - А. Pines. Опираясь на экзистенциальную психологию, главной причиной психического выгорания она считает неудачный поиск смысла жизни в профессиональной среде. К этому же подходу можно отнести Н. Freudenberger, по мнению которого, главной причиной психического выгорания является рассогласованность между ожиданиями человека и его реальными достижениями. В свою очередь J. Edelwich и R. Brodsky в рамках данного подхода пытаются рассмотреть модель механизма рассогласования в процессуальном плане. Однако их модель носит лишь умозрительный характер.

Когнитивно-бихевиоральную модель выгорания рассматривают как одно из направлений индивидуального подхода. К представителям данного направления относятся S.T. Meier, где выгорание – это результат целого комплекса неверных ожиданий, не соответствующих настоящей ситуации; S. Hovfoll и др. «концепция сохранения ресурсов»; H.J. Fischer, рассматривает выгорание с точки зрения психодинамического подхода и

отмечает причиной его чрезмерное стремление достигнуть своего идеала. Межличностный подход фокусируется на том, что в большинстве случаев эмоциональные нарушения возникают из повседневного взаимодействия с требовательными, беспокойными реципиентами, выгорание же является следствием длительного эмоционального напряжения, возникающего в процессе данного взаимодействия. К данному подходу относятся следующие исследователи: Ст. Maslach, Е. Buunk и W.Schaufeli, D.H. Harrison, А. Hochschild и др.

Представители межличностного подхода так же, как и индивидуального, развитие психического выгорания связывают с внутренними факторами.

Факторы профессиональной среды - первостепенны в развитии психического выгорания для работ, относящихся к организационному подходу. Выгорание рассматривается как негативное организационное поведение, которое влияет не только на индивида, но и на организацию в целом (С. Cherniss, Golembiewski, и др.).

В отечественной психологии концепция психического выгорания представлена с точки зрения системного подхода (В.Е. Орел, 2005 г.). Данный подход позволяет рассмотреть феномен психического выгорания в единстве его структурных, функциональных и динамических аспектов.

В третьем параграфе – **«Основные факторы психического выгорания»** - рассматриваются две основные группы факторов: внутренние (индивидуальные особенности работника) и внешние (рабочая среда).

Проводится анализ исследований, посвященных взаимосвязи психического выгорания и социально-демографических факторов, таких как возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж работы; анализируются данные о связи выгорания с личностными особенностями, профессиональной мотивацией и когнитивными процессами.

Представлены работы, в которых роль организационных факторов подчеркивается особо. Среди организационных факторов, влияющих на развитие выгорания, выделяются содержание труда, социально-психологические особенности рабочей среды и условия работы, включающие в себя рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня.

В результате анализа отечественных и зарубежных исследовательских работ, посвященных факторам выгорания, следует отметить, что, во-первых, многие приведённые данные исследований как организационных, так и индивидуальных факторов являются неоднозначными и требуют дополнительного изучения; во-вторых, представленные выше исследования в основном были направлены лишь на сферу социальных профессий, однако

в настоящее время установлен факт общепрофессиональности психического выгорания, что заставляет обратиться и к другим сферам профессиональной деятельности.

В четвертом параграфе – **«Характеристика профессий субъект-объектного типа, специфика выгорания»** - описаны особенности условий рабочей среды, содержание труда, личностные особенности, необходимые работнику субъект-объектной сферы для эффективного осуществления деятельности. Выделены отличия по вышеуказанным характеристикам между субъект-субъектной и субъект-объектной сферами.

Основное отличие между выделенными группами заключается в объекте труда. Для «субъект-субъектной» сферы объектом труда является человек и все что с ним связано, а для «субъект-объектной» сферы - все, кроме человека. Для «субъект-субъектной» сферы наиболее важны коммуникативные свойства личности, в то время как для «субъект-объектной» сферы сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства.

Исходя из проведенного анализа, мы можем предполагать, что психическое выгорание характерно не только для субъект-субъектной, но и для субъект-объектной сферы деятельности. Несмотря на то что в субъект-объектной сфере деятельности нет сложных ежедневных коммуникативных ситуаций, вызывающих определенное напряжение для работников субъект-субъектной сферы деятельности, требования, предъявляемые к их сенсорно-перцептивным, психомоторным, эмоционально-волевым свойствам, могут вызывать как физическое, так и эмоциональное истощение, что в свою очередь может определить возникновение психического выгорания.

Приведены результаты немногочисленных исследований психического выгорания в субъект-объектной сфере деятельности отечественных и зарубежных авторов (М.А. Дмитриева, V.A. Collins, S.L. Dolan, S. Renaude, P. Tuuli, S. Karisalmi и др.).

Вторая глава – «Создание методики диагностики психического выгорания» - состоит из двух разделов: описание существующих методов исследования и диагностики выгорания и разработка опросника психического выгорания для субъект-объектной и субъект-субъектной сфер деятельности.

В первом параграфе – **«Существующий диагностический аппарат психического выгорания»** - приведен обзор методов исследования - от наблюдения и беседы до наиболее популярных и современных опросников.

Подробно рассмотрены наиболее распространенные методики такие как: опросник психического выгорания, разработанный С. Maslach, S.E. Jackson - MBI (Maslach Burnout Inventory); опросник BM (Burnout Measure), предложенный A.Pines; «The Staff Burnout Scale for Health Professionals» - Шкала выгорания персонала для здоровых профессионалов - J. W. Jones;

Опросник поведения и переживания, связанного с работой в социальных профессиях – AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster) Т. Ронгинской и В.Гайды.

Также представлен обзор методик, разработанных отечественными авторами: опросник «Профессиональное выгорание» и его вариации для некоторых видов профессий Н.Е. Водопьяновой; оригинальная методика, основанная на процессуальном подходе, В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание»; оригинальная и психометрически проверенная методика, созданная А.А. Рукавишниковым, «Опросник психического «выгорания» для учителей»; «Опросник психического выгорания для работников социальных профессий», разработанная В.Е. Орлом и И.Г. Сениным.

Исходя из анализа существующих методик диагностики психического выгорания, был сделан вывод об отсутствии универсальной методики измеряющей выгорание как в субъект-субъектной, так и в субъект-объектной сферах деятельности. Данное положение определило задачу следующего параграфа нашей работы.

Во втором параграфе – **«Разработка опросника диагностики психического выгорания» - ОПВ – универсальная форма** – проведены все необходимые этапы психометрической проверки теста.

1. Разработка первичной формы теста включала: выбор предмета диагностики, создание теоретического и операционального определения, выбор области валидности применяемого теста, выбор шкалы ответов, выбор типов заданий, формулирование заданий теста, проведение созданной формы на специально подобранной выборке. В результате первого этапа была сформирована первичная форма опросника, содержащая 135 утверждений.

2. Психометрическая проверка теста включала анализ пунктов - оценка трудности и дискриминативности пунктов теста; проверку основных видов надежности - ретестовая надежность (ПИ-.93, Ц-.89, СПЭ-.92) и надежность по однородности (ПИ-.93, Ц-.92, СПЭ-.92); оценку основных видов валидности – критериальная (ПИ-.43, Ц-.37, СПЭ-.38) и конструктивная (ПИ-.356, Ц. -317, СПЭ-.321), и процедуру факторного анализа, который подтвердил выделенные нами шкалы.

3. В завершение была проведена процедура нормирования.

В результате проведения полной психометрической проверки была создана надёжная и валидная методика, состоящая из 98 утверждений, распределённых по трем шкалам (психоэмоциональное истощение, деперсонализация (цинизм), снижение самооценки профессиональной эффективности), применимая к измерению психического выгорания в субъект-объектной и субъект-субъектной сфере деятельности.

В третьей главе – «Специфика личностных и организационных факторов психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа» - представлено описание процедуры организации и методического обеспечения исследования, изложены полученные результаты и выводы эмпирического исследования.

В первом параграфе – «Процедура организации и методическое обеспечение исследования» - приведены этапы исследования, характеристика выборки, дано описание использованных в исследовании методик и статистических методов обработки данных.

Второй параграф посвящен изучению личностных детерминант психического выгорания. В исследовании приняло участие 450 работников различных сфер деятельности г. Ярославля, Иваново, Рыбинска, Тутаева и др. Испытуемым предъявлялись одновременно две методики: Опросник психического выгорания (ОПВ – универсальная форма) и NEO - FF. Полученные данные были подвергнуты статистической обработке.

Была выявлена взаимосвязь между показателями психического выгорания и личностными особенностями, с помощью вычисления линейной корреляции Пирсона. Для определения специфики данных субъект-объектной сферы была подсчитана корреляция тех же параметров в субъект-субъектной сфере деятельности. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Взаимосвязь выгорания и личностных особенностей в двух сферах

	Субъект-объектная сфера				Субъект-субъектная сфера			
	ПИ	Ц	СПЭ	ИБ	ПИ	Ц	СПЭ	ИБ
Н	0,153*	0,094	0,121*	0,112	0,185*	0,057	0,075	0,143
Е	-0,073	-0,103	-0,084	-0,069	-0,194*	-0,187*	-0,156	-0,203*
О	-0,072	-0,047	-0,052	-0,018	-0,065	-0,236**	-0,179*	-0,162*
А	-0,018	0,08	-0,067	-0,021	-0,012	-0,088	-0,017	-0,021
С	-0,182**	-0,217**	-0,142*	-0,188**	-0,024	-0,148	-0,191*	-0,137

Условные обозначения: ПИ – психоэмоциональное истощение; Ц – цинизм; СПЭ – снижение самооценки профессиональной эффективности; Н - нейротизм; Е - экстраверсия; О - открытость опыту; А - сотрудничество; С - добросовестность. * - при $p < 0,05$; ** - при $p < 0,01$.

По результатам корреляционного анализа в выборке субъект-объектной сферы деятельности обнаружена значимая положительная корреляционная связь шкалы нейротизма с психоэмоциональным истощением и снижением самооценки профессиональной эффективности, а также значимая отрицательная корреляционная связь добросовестности со всеми компонентами психического выгорания.

В субъект-субъектной сфере психоэмоциональное истощение положительно коррелирует с нейротизмом и отрицательно - с экстраверсией, шкала цинизма отрицательно коррелирует с экстраверсией и открытостью опыту, снижение самооценки профессиональной эффективности отрицательно коррелирует с открытостью опыту и добросовестностью, итоговый балл отрицательно коррелирует с экстраверсией и открытостью опыту. Наибольшее количество корреляционных связей имеет шкала экстраверсии и открытости опыту.

Наличие связи между психоэмоциональным истощением и нейротизмом в субъект-объектной сфере деятельности, говорит о том, что для работников субъект-объектной сферы важное место занимает регуляция эмоциональных процессов. В процессе деятельности от работника необходима выносливость к эмоциональным нагрузкам, мобилизация в сложных ситуациях, способность организовывать свою деятельность в условиях большого потока информации, бдительность в условиях монотонии. Если у работника низкий уровень эмоциональной уравновешенности, терпимости, он становится более раздражительным и вспыльчивым, возникает ощущение неразрешимых проблем, постепенно данное состояние приведет его к эмоциональной усталости и появлению симптомов депрессии.

Обнаруженная значимую отрицательную корреляцию Добросовестности со всеми компонентами психического выгорания, говорит о том, что данная личностная черта непосредственно связана с развитием психического выгорания.

Основными параметрами Добросовестности является самоконтроль, целеустремленность, скрупулезность и решительность, также эту черту определяют как характер. Учитывая специфику деятельности субъект-объектной сферы, отмеченные параметры будут являться очень важными, обязательными и необходимыми качествами для осуществления деятельности. Мобилизация в сложных ситуациях, способность организовывать свою деятельность в условиях большого потока информации, бдительность в условиях монотонии, все это требует высокого самообладания, самодисциплины, организованности и развитых волевых качеств.

Таким образом, в субъект-объектной сфере обнаружена связь между выгоранием, низкой добросовестностью и высокой эмоциональной нестабильностью, а в субъект-субъектной между выгоранием и всеми личностными качествами, кроме шкалы А - сотрудничество. Полученные результаты подтверждают имеющиеся данные относительно меньшего влияния личностных особенностей на развитие психического выгорания в

субъект-объектной сфере деятельности, по сравнению с субъект-субъектной сферой (В.Е. Орел, 2005).

Далее измерялась достоверность различий между двумя сферами по личностным шкалам. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Достоверность различий по личностным шкалам между двумя сферами деятельности

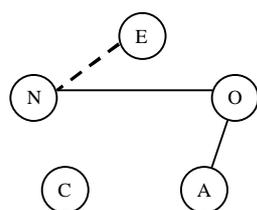
Шкалы	Средние оценки «С-С»	Средние оценки «С-О»
N	21,55*	24,48*
E	29,32	27,74
O	24,18	24,94
A	27,57***	23,54***
C	32,51***	29,40***

Условные обозначения: С-С – субъект-субъектная сфера; С-О – субъект-объектная сфера; N - нейротизм; E - экстраверсия; O - открытость опыту; A - сотрудничество; C - добросовестность. * - при $p < 0,05$; ***- при $p < 0,001$.

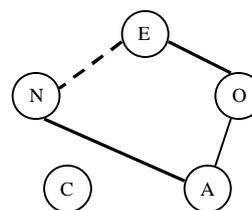
В результате анализа данных выявлено, что работники субъект-объектной сферы более эмоционально нестабильны, менее склонны к сотрудничеству и менее добросовестны по сравнению с работниками субъект-субъектной сферы деятельности. Для них более характерно испытывать негативные аффективные состояния, такие как страх, грусть, раздражение, гнев, они хуже справляются со стрессами, менее общительны, обладают меньшим уровнем самоконтроля.

Системно-структурный анализ (анализ интеркорреляционных связей по результатам личностной методики NEO-FF) показал следующее (рисунок 1).

СУБЪЕКТ-ОБЪЕКТНАЯ СФЕРА



СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТНАЯ СФЕРА



Условные обозначения: — уровень значимости $p=0,01$; — уровень значимости $p=0,05$; --- отриц. связь; N - нейротизм; E - экстраверсия; O - открытость опыту; A - сотрудничество; C - добросовестность.

Рис. 1. Структурограммы личностных особенностей работников субъект-объектной и субъект-субъектной сфер деятельности

В субъект-объектной сфере N – «нейротизм» имеет значимую отрицательную связь с E – «экстраверсия» и значимую положительную

связь с О – «открытостью опыту», которая в свою очередь связана с А – «сотрудничество». С – «добросовестность» же оказывается обособленной от других личностных особенностей. Индекс организованности структуры (ИОС) = 0 при индексе когерентности структуры (ИКС) = 4 и индексе дивергентности структуры (ИДС) = 4.

Структурограмма субъект-субъектной сферы деятельности образует структурное образование N – «нейротизма», E – «экстраверсии», O – «открытости опыту» и A – «сотрудничества». Не связанным с другими образованиями остается шкала С – «добросовестности». Индекс организованности структуры (ИОС) = 6 при индексе когерентности структуры (ИКС) = 10 и индексе дивергентности структуры (ИДС) = 4.

Анализ индексов, отражающих степень организованности структуры, показывает, что наименьшее значение индекс организованности структуры имеет в субъект-объектных профессиях. При равном индексе дивергентности структур в субъект-субъектной сфере индекс когерентности выше, что свидетельствует о менее организованной структуре личностных компонентов субъект-объектной сферы.

При анализе весовых коэффициентов в обеих сферах деятельности наблюдается ведущее место параметра нейротизма и полная изолированность параметра добросовестности (структурный вес – 0). Отличительной особенностью субъект-объектной сферы деятельности является практически полное выпадение элемента сотрудничества (структурный вес – 1). В содержательном плане это отражает особенности межличностного взаимодействия работников данной сферы, а именно ограниченное число контактов между сотрудниками. Таким образом, группы профессионалов различных сфер деятельности отличаются как по уровню выраженности личностных особенностей, так и по их структурной организации.

Важным моментом в исследовании является определение вклада отдельных компонентов. Для выявления наиболее значимых черт был проведен регрессионный анализ данных. Результаты представлены в таблице 3 на следующей странице.

Анализ таблицы 3 показывает, что структура личностных компонентов в обеих группах представлена четырьмя факторами, три из которых являются общими для обеих групп, но степень их влияния различна. Самым мощным внутренним фактором в структуре субъект-объектной сферы - С – добросовестность. Далее по степени влияния идет О – открытость опыту, А – сотрудничество и N – нейротизм.

В субъект-субъектной сфере деятельности самым мощным фактором является О - открытость опыту, следующим по степени влияния фактором является N – нейротизм, далее E – экстраверсия и С – добросовестность.

Таблица 3

Регрессионный анализ личностных факторов двух сфер

СУБЪЕКТ-ОБЪЕКТНАЯ СФЕРА							СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТНАЯ СФЕРА					
	β	Ст. ош.	B	Ст. ош.	t	p	β	Ст. ош.	B	Ст. ош.	t	p
			433,3	42,9	10,08	0,000			359	26,96	13,31	0,000
N	0,163	0,082	1,47	0,73	1,99	0,047	0,339	0,081	1,73	0,41	4,19	0,000
E	-0,024	0,071	-0,19	0,54	-0,35	0,726	-0,189	0,080	-0,9	0,42	-2,36	0,019
O	-0,195	0,079	-2,27	0,93	-2,44	0,015	-0,350	0,078	-2,1	0,47	-4,45	0,000
A	0,191	0,063	2,40	0,79	3,04	0,002	-0,107	0,072	-0,6	0,41	-1,47	0,142
C	-0,461	0,060	-7,29	0,96	-7,57	0,000	-0,162	0,069	-1,5	0,66	-2,34	0,020

Условные обозначения: **0,163** – переменные, вносящие наибольший вклад в структуру личностных факторов; N - нейротизм; E - экстраверсия; O - открытость опыту; A - сотрудничество; C – добросовестность.

Третий параграф посвящен изучению **организационных детерминант** феномена психического выгорания в профессиях «субъект-объектного» типа», где комбинировалась оценка уровня психического выгорания и факторов рабочей среды.

Исследование взаимоотношений между психическим выгоранием и организационными факторами рабочей среды было проведено на работниках различных сфер деятельности г. Ярославля, Тутаева и других городов Ярославской области.. Объем выборки составил 400 человек. Тестирование проводилось в основном индивидуально. Полученные данные представлены в таблице 4.

Таблица 4

Матрица корреляций между данными Шкалы рабочей среды и Опросником психического выгорания

	Субъект-объектная сфера				Субъект-субъектная сфера			
	ПИ	Ц	СПЭ	ИБ	ПИ	Ц	СПЭ	ИБ
I	-0,087	-0,161	-0,094	-0,11	-0,049	-0,231**	-0,246**	-0,182
PC	-0,135	-0,132	-0,143*	-0,146*	-0,061	-0,024	-0,078	-0,082
SS	-0,108	-0,095	-0,144*	-0,123	-0,012	-0,089	-0,021	-0,021
A	-0,085	-0,076	-0,132	-0,106	-0,016	-0,017	0,011	-0,016
TO	0,052	0,004	0,011	0,029	-0,065	-0,186*	-0,193*	-0,165*
WP	0,098	0,009	0,158*	0,097	-0,018	-0,022	-0,009	-0,02
C	0,053	0,01	-0,003	0,017	-0,086	-0,136	-0,207*	-0,153
Ctl	0,002	0,008	0,033	0,006	-0,013	-0,016	-0,093	-0,018
Inn	-0,031	-0,053	-0,071	-0,053	-0,014	-0,151	-0,182*	-0,125
Com	-0,015	-0,062	-0,054	-0,041	-0,023	-0,144	-0,176*	-0,134

Условные обозначения: * - 5% уровень значимости ** - 1% уровень значимости

I - включенность в работу; PC - включенность в коллективе; SS - поддержка руководства; A - поощрение самостоятельности; TO - ориентация на эффективность работы; WP - пресс работы; C - четкость организации труда; Ctl - контроль со стороны руководства; Inn - внедрение нетрадиционных методов; Com - физический комфорт; ПИ – психоэмоциональное истощение; Ц – цинизм; СПЭ – снижение самооценки профессиональной эффективности;

Представленные результаты в субъект-объектной сфере демонстрируют связь организационных факторов только с одним компонентом психического выгорания – снижением самооценки профессиональной эффективности. Имеется значимая отрицательная корреляция снижения самооценки профессиональной эффективности со сплоченностью в коллективе, поддержкой руководства и значимая положительная корреляция между снижением самооценки профессиональной эффективности и прессом работы.

В субъект-субъектной сфере влияние факторов профессиональной среды распространяется как на снижение самооценки профессиональной эффективности, так и на шкалу цинизма. При этом значимой связи между факторами рабочей среды и шкалой психоэмоционального истощения не выявлено.

Обнаружена связь выгорания с такими компонентами выгорания, как отсутствие включенности в работу, отсутствие ориентации на эффективность работы, нечеткая организация деятельности, недостаточное внедрение нетрадиционных методов и низкая степень комфорта рабочего места.

В субъект-объектной сфере, наряду с поддержкой руководства и включенностью в работу, важным фактором является фактор «сплоченность в коллективе», в то время как для субъект-субъектной сферы среди характеристик социально-психологических взаимоотношений важна лишь «включенность в работу». Аналогичная картина наблюдается и в группе факторов содержания труда, в субъект-объектной сфере важное значение имеет пресс работы, а для работников субъект-субъектной сферы перегрузки в работе не играют существенной роли, акцент смещается на достижение эффективного результата, четкость организации труда и нетрадиционные методы. В группе условий труда наибольшую роль для субъект-субъектных работников играют физический комфорт, в то время как у субъект-объектных работников этот фактор вообще не имеет существенного значения.

Результаты сравнения выраженности восприятия рабочей среды в субъект-субъектной и субъект-объектной сферах представлены ниже (таблица 5 на следующей странице). Анализ результатов данной таблицы показал, что у работников различных сфер деятельности имеются значимые различия по следующим шкалам опросника Шкала Рабочей Среды: SS – поддержка руководства, А – поощрение самостоятельности, С – уровень организации труда (четкость) Inn – внедрение нетрадиционных методов. Причем субъект-объектная сфера имеет более низкие показатели по сравнению с субъект-субъектной. Это означает, что в субъект-объектной сфере деятельности менее выражена поддержка со стороны руководства,

имеется более низкий уровень организации труда (нечеткое разделение обязанностей между сотрудниками, нерегламентированные перерывы на рабочем месте и др.), ограничение самостоятельности, а также отсутствие разнообразных методов, стилей работы и обучения.

Таблица 5

Достоверность различий между работниками субъект-субъектной и субъект-объектной сфер деятельности Шкалы рабочей среды

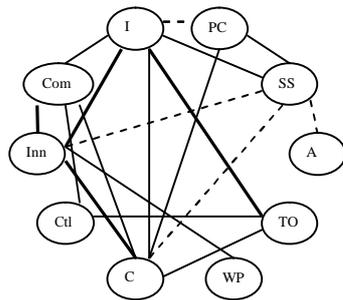
Шкалы	Средние оценки «С-С»	Средние оценки «С-О»
I	5,67	5,20
PC	5,81	5,14
SS	4,73***	2,64***
A	6,08***	2,84***
TO	6,87	6,96
WP	5,34	5,39
C	7,12**	5,68**
Ctl	6,42	6,02
Inn	4,08**	1,9**
Com	4,46	3,94

Условные обозначения:

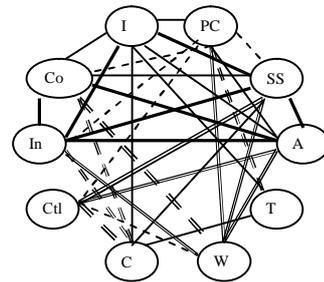
- * - уровень значимости $p=0,05$
- ** - уровень значимости $p=0,01$
- *** - уровень значимости $p=0,001$
- С-С – субъект-субъектная сфера
- С-О – субъект-объектная сфера
- I - включенность в работу
- PC - сплоченность в коллективе
- SS - поддержка руководства
- A - поощрение самостоятельности
- TO - ориентация на эффективность работы
- WP - пресс работы
- C - четкость организации труда
- Ctl - контроль со стороны руководства
- Inn - внедрение нетрадиционных методов
- Com - физический комфорт

Представленные выше данные были дополнены результатами структурного анализа, отраженными на структурограммах (рисунок 2).

Субъект-субъектная сфера



Субъект-объектная сфера



Условные обозначения: — уровень значимости $p=0,001$; — уровень значимости $p=0,01$; ---- уровень значимости $p=0,05$; = отрицательная связь.

Рис. 2. Структурограммы организационных факторов субъект-объектной и субъект-субъектной сфер

Представленные данные показывают, что структура восприятия рабочей среды субъект-объектной сферы деятельности менее интегрирована по сравнению с субъект-субъектной сферой. В субъект-объектной сфере индекс организованности структуры (ИОС) = 50, индекс когерентности структуры (ИКС) = 83, индекс дивергентности структуры (ИДС) = 33. В субъект-субъектной сфере индекс организованности структуры (ИОС) = 70, индекс когерентности структуры (ИКС) = 70, индекс дивергентности структуры (ИДС) = 0.

Анализируя весовые коэффициенты восприятия рабочей среды, отмечено, что в субъект-объектной сфере практически все параметры имеют больший вес по сравнению с субъект-субъектной. Наибольший вес в субъект-объектной сфере имеют включенность в работу (структурный вес – 16), внедрение нетрадиционных методов (структурный вес – 16), поддержка руководства (структурный вес – 15) и поощрение самостоятельности (структурный вес – 15). В субъект-субъектной сфере наибольший структурный вес имеет включенность в работу (структурный вес – 13), четкость организации труда (структурный вес – 12) и внедрение нетрадиционных методов (структурный вес – 12).

Таким образом, ведущее значение в обеих сферах имеет параметр I – включенность в работу. Это говорит о стремлении работников плодотворно использовать рабочее время и относиться с интересом к своей деятельности. Еще одним общим весомым параметром является Inn - внедрение нетрадиционных методов. Данный параметр оценивает, насколько руководство поощряет нетрадиционные идеи и методы работы, насколько они внедряются в практику.

В структуре профессионалов субъект-объектной сферы поощрение самостоятельности занимает весомое положение (структурный вес – 15), в то время как в субъект-субъектной сфере данный параметр практически полностью изолирован (структурный вес – 1). В содержательном плане это означает высокую степень поощрения инициативы работника субъект-объектной сферы, наличие возможности самостоятельного принятия решений по действительно важным вопросам и отсутствие данных возможностей у профессионалов субъект-субъектной сферы.

Для определения вклада отдельных компонентов организационной среды проведен регрессионный анализ. Результаты представлены в таблице 6 на следующей странице.

Анализ данных таблицы 6 позволил сделать следующие обобщения.

1. В структуре внешних факторов субъект-объектной сферы самым мощным фактором является отсутствие «поддержки руководства». Данный фактор оценивает взаимоотношения работников и руководства, насколько

администрация поддерживает и защищает работников, принимает во внимание их точку зрения, советуется с ними.

Таблица 6

Регрессионный анализ организационных факторов двух сфер

	СУБЪЕКТ-ОБЪЕКТНАЯ СФЕРА						СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТНАЯ СФЕРА					
	β	Ст. ош.	B	Ст. ош.	t	p	β	Ст. ош.	B	Ст. ош.	t	p
			227,7	24,20	9,40	0,000			340,9	32,9	10,36	0,000
I	-0,31	0,08	-9,6	2,53	-3,80	0,000	-0,149	0,148	-2,1	2,09	-1	0,315
PC	-0,24	0,069	-9,2	2,59	-3,54	0,000	-0,146	0,108	-2,34	1,73	-1,35	0,178
SS	-0,7	0,093	-17,4	2,29	-7,59	0,000	-0,011	0,108	-0,15	1,48	-0,10	0,916
A	-0,09	0,078	-2,9	2,41	-1,21	0,226	-0,146	0,085	-3,65	2,129	-1,71	0,088
TO	-0,07	0,057	-2,7	2,06	-1,31	0,189	-0,311	0,148	-5,79	2,75	-2,10	0,037
WP	0,139	0,064	5,35	2,48	2,15	0,031	0,008	0,086	0,30	2,97	0,1	0,919
C	0,607	0,057	20,20	1,89	10,64	0,000	-0,116	0,110	-3,32	3,15	-1,05	0,293
Ctl	0,087	0,067	2,44	1,87	1,30	0,193	0,098	0,106	3,52	3,799	0,92	0,355
Inn	0,624	0,079	18,67	2,37	7,86	0,000	0,263	0,137	3,23	1,68	1,92	0,056
Com	0,025	0,064	0,56	1,457	0,38	0,697	-0,211	0,126	-3,83	2,3	-1,66	0,097

Условные обозначения: 0,7– переменные, вносящие наибольший вклад в структуру личностных факторов; I - включенность в работу; PC - сплоченность в коллективе; SS - поддержка руководства; A - поощрение самостоятельности; TO - ориентация на эффективность работы; WP - пресс работы; C - четкость организации труда; Ctl - контроль со стороны руководства; Inn - внедрение нетрадиционных методов; Com - физический комфорт.

Далее идут остальные факторы в порядке их значимости: внедрение нетрадиционных методов, отражающее, насколько руководство поощряет нетрадиционные идеи и методы работы; четкость организации труда, отражающая определенность и однозначность выполняемых работником обязанностей, постоянство правил и норм; отсутствие включенности в работу, низкая сплоченность в коллективе и пресс работы, отражающие стремление руководства оказывать на работника постоянное давление, для того чтобы работа была выполнена быстрее часто в нерабочее время.

Поддержка руководства, включенность в работу, сплоченность в коллективе – это параметры личностных взаимоотношений. Они оценивают, насколько работники преданны своей работе, они дружелюбны, поддерживают друг друга и насколько их поддерживает руководство.

Четкость организации труда и внедрение нетрадиционных методов относятся к другой группе подшкал, отражающих влияние на деятельность окружающей среды, подчеркивая определенность выполняемой роли и способа выполнения задания работником.

2. В структуре внешних факторов субъект-субъектной сферы наибольший вклад имеет фактор «ориентация на эффективность работы». Данный фактор отражает стремление к выполнению работы, не откладывая

ее на завтра, ориентацию на высоко эффективную работу. Данное положение подтверждают результаты представленного выше корреляционного анализа, в котором данный фактор имеет высокий показатель значимости.

Выявлен интересный факт - в отличие от субъект-субъектной сферы деятельности, в субъект-объектной сфере факторов рабочей среды имеющих значительный вес гораздо больше. В субъект-субъектной сфере это один фактор - ориентация на эффективность работы, в субъект-объектной сфере таких факторов шесть: поддержка руководства, внедрение нетрадиционных методов, четкость организации труда, включенность в работу, сплоченность в коллективе, пресс работы. Данное положение позволяет предположить, что для субъект-объектной сферы условия рабочей среды более важны и несут больший вклад в их восприятие, чем для работников субъект-субъектной сферы деятельности.

В **заключении** подводятся итоги исследования, формулируются практические рекомендации, намечаются перспективы дальнейших исследований.

ВЫВОДЫ:

1. Теоретический анализ проблемы позволил сделать вывод о наличии психического выгорания не только в субъект-субъектных видах профессий, но и в субъект-объектных.

2. Разработанная в исследовании психодиагностическая методика – Опросник психического выгорания (универсальная форма) - является адекватным и обоснованным инструментом диагностики феномена психического выгорания для профессий «субъект-субъектного» и «субъект-объектного» типа.

3. На процесс формирования психического выгорания в «субъект-объектной» сфере деятельности влияют как индивидуальные факторы, так и факторы рабочей среды.

4. Основными личностными детерминантами, влияющими на развитие психического выгорания у работников субъект-объектных видов деятельности, являются отсутствие добросовестности и высокая эмоциональная нестабильность.

5. Центральными внешними факторами, влияющими на формирование психического выгорания в субъект-объектной сфере, являются параметры личностных взаимоотношений, наибольший вклад из которых вносит отсутствие поддержки со стороны руководства.

6. Все выявленные факторы профессиональной среды в субъект-объектных видах деятельности влияют только на Снижение самооценки

профессиональной эффективности, не затрагивая такие составляющие психического выгорания, как психоэмоциональное истощение и цинизм.

7. Сравнительный анализ структуры внешних и внутренних факторов в субъект-объектной и субъект-субъектной видах деятельности показал, что структура факторов рабочей среды в субъект-объектной сфере менее интегрирована и организована, а структура внутренних факторов менее целостна, чем в субъект-субъектной сфере.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора общим объемом 1,92 п.л.

Публикации в издании, рекомендованном ВАК РФ:

1. Димова, В.Н. Влияние организационных факторов на формирование феномена психического выгорания в профессиях «субъект-субъектного» и «субъект-объектного» типа [Текст] / В.Н. Димова // Вестник Университета. Государственный университет управления. – Москва, 2009.- №30. - С. 34-35.

Другие научные публикации:

2. Димова, В.Н. Возрастные особенности изменений психического выгорания [Текст] / В.Е. Орел, И.Г. Сенин, В.Н. Димова // ЧФ: Социальный психолог.– Ярославль, 2006. - Вып.2. - С. 64-68.

3. Димова, В.Н. Исследование факторов, влияющих на психическое выгорание в различных сферах деятельности [Текст] / В.Е. Орел, В.Н. Димова // ЧФ: Социальный психолог. – Ярославль, 2008. - Вып. 17. - С. 121-125.

4. Димова, В.Н. Разработка методики диагностики уровня психического выгорания для профессий «субъект-объектного» типа [Текст] / И.Г. Сенин, В.Е. Орел, В.Н. Димова // Ярославский психологический вестник. – Москва-Ярославль: «Российское психологическое общество», 2008. - Вып. 23. - С. 48–50.

5. Димова, В.Н. Исследование факторов, влияющих на феномен психического выгорания в профессиях «субъект-объектного» типа [Текст] / В.Е. Орел, В.Н. Димова // Психологические аспекты профессионального становления: сб. материалов Всероссийской межвузовской научной конференции. – М.: РИПО ИГУМО и Ит, 2009. - С. 95-98.

6. Димова, В.Н. Изучение личностных особенностей, способствующих возникновению феномена психического выгорания в субъект-субъектной и субъект-объектной сферах деятельности [Текст] / В.Н. Димова // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы IV Всероссийской научн-практ. конф. – Ярославль: ЯГПУ, 2009. – С. 267-269.