

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

На правах рукописи

Жигулина Марина Андреевна

Личностная зрелость субъектов труда как фактор снижения выраженности
профессионального выгорания
(на материале специалистов сферы социальной защиты)

Специальность 5.3.3 –
Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика (психологические науки)

Диссертация
на соискание ученой степени кандидата
психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук, доцент
Карпов Александр Анатольевич

Ярославль – 2024

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические аспекты исследования профессионального выгорания и личностной зрелости субъектов труда.....	22
1.1. Психологическое содержание и особенности профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда.....	23
1.2. Особенности профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда.....	34
1.3. Феномен личностной зрелости в зарубежной и отечественной психологии.....	45
Выводы по главе 1.....	57
Глава 2. Методологические основы и принципы эмпирического исследования	60
2.1. Методы исследования и снижения выраженности профессионального выгорания.....	60
2.2. Представление о личностной зрелости как факторе снижения выраженности профессионального выгорания и методах ее исследования... ..	69
2.3. Организация процедуры эмпирического исследования.....	83
Выводы по главе 2.....	111
Глава 3. Эмпирическое исследование личностной зрелости субъектов труда как фактора снижения выраженности профессионального выгорания	114
3.1. Анализ результатов эмпирического исследования личностной зрелости субъектов труда как фактора снижения выраженности профессионального выгорания.....	114
3.2. Структурно-психологический анализ личностной зрелости субъектов труда как фактора снижения выраженности профессионального выгорания.....	129

3.3. Психологические условия внедрения комплексной программы по снижению выраженности профессионального выгорания.....	161
Выводы по главе 3.....	163
Заключение.....	166
Список литературы.....	177
Приложения.....	233

Введение

Актуальность темы исследования. В последнее время отмечается тенденция к доминированию в предмете психологии труда субъект-субъектного вида профессиональной деятельности, что диктует необходимость дополнения ранее полученного знания о психологии деятельности и ее субъекта. Профессиональная деятельность в сфере социальной защиты относится именно к такому виду деятельности, но до сих пор остается малоисследованной [2; 3; 8; 23; 47; 116; 138; 306].

В связи с этим, изучение особенностей личности работников необходимых для обеспечения производственной деятельности в сфере социальной защиты, поиск новых методов решения проблем психологии труда, таких как предотвращение профессиональной деформации (в форме профессионального выгорания), психологическое сопровождение персонала, неминуемо выступают на передний план. Данный предмет обсуждения имеет и теоретическую, и практическую значимость, объединяя в нашей работе решение как исследовательских, так и прикладных задач психологии труда.

В первую очередь, это решение такой теоретической задачи как расширение знания об особенностях взаимовлияния, обусловленности личности субъекта труда и профессии. По долгу службы, именно специалисты сферы социальной защиты, чаще всего, первыми сталкиваются с людьми, попавшими в сложную жизненную ситуацию. То, насколько эффективно выполняется профессиональная деятельность, как люди, обратившиеся за помощью, смогут справиться со своей ситуацией наилучшим образом, зависит не только от профессиональных знаний и умений специалиста сферы социальной защиты, но и от его личности, в том числе уровня развитости личностной зрелости [14; 47; 70; 76; 82; 95; 108; 129; 130; 265].

Значимость исследования личностных качеств (и, в том числе, личностной зрелости) в профессиональной деятельности отмечена многими отечественными учеными (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, Е.А. Климов, А.К. Маркова,

Ю.П. Поваренков, В.А. Толочек, В.Д. Шадриков, Б.А. Ясько и др.) и изучение особенностей личности, ценных, с точки зрения профессиональной деятельности, актуально в постоянно изменяющихся условиях [1; 4; 26; 26; 58; 77; 87; 98; 140; 177; 242; 270; 282]. Так, по мнению В.А. Толочека, у субъекта труда «...в соционOMICеских профессиях..., решающими нередко выступают его качества как личности» [243, с. 58] и изучение особенностей личности, ценных, с точки зрения профессиональной деятельности, актуально в постоянно изменяющихся условиях. А.К. Маркова отмечает то, что «человек, обладающий активной зрелой личностью, стремится противостоять негативным процессам, ...овладевая для этого новыми психическими качествами и способами деятельности...» [140, с. 253].

Необходимо так же обобщение, систематизация научных знаний о таком многогранном явлении, возникающим в трудовой деятельности, как профессиональное выгорание, поскольку каждое исследование высвечивает его новую грань и требует научного осмысления. «Существуют достаточно противоречивые взгляды на само определение выгорания, его структуру, механизмы возникновения, и генезис», – подчеркивает в своем исследовании В.Е. Орел [165, с. 67].

Даже сам феномен разные исследователи называют по-разному, говоря о деструктивных проявлениях, связанных с профессиональной деятельностью: «эмоциональное сгорание/выгорание» [26; 30; 256; 245] или «психическое выгорание» [165; 239].

Однако, на наш взгляд, применение термина «профессиональное выгорание», который используют Ю.П. Поваренков и Т.Г. Неруш [160], И.В. Бухтияров и М.Ю. Рубцов [36], Н.Е. Водопьянова [43], Е.В. Ермакова [66] и др. наиболее точно отражает суть вопроса, подчеркивая проявление данного феномена именно в профессиональной деятельности (в нашей работе мы также используем обобщающий термин «выгорание»).

Не менее важно и решение прикладных задач психологии труда. Поскольку существует явный дефицит исследований, направленных на изучение профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты. По сведениям Федеральной службы государственной статистики, в сфере социальной защиты

населения занято около 6,2% работающего населения России [250], а это не только социальные работники, но и специалисты по социальной работе, социальные педагоги, медицинский персонал, психологи, т.е. представители социномических профессий. При этом, по мнению исследователей, работа с людьми, в силу высоких требований, ответственности и эмоциональной нагруженности, таит потенциальный риск болезненных переживаний, и немалую вероятность возникновения стрессовых ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, а проблема профессионального выгорания до сих пор не решена окончательно [9; 42; 82; 120; 177; 235; 264; 286].

Анализ отечественных исследований за несколько последних лет (по ключевому слову «выгорание») показывает, что большая часть работ посвящена проблемам выгорания педагогов, медиков, работников силовых ведомств, спортсменов, представителей таких профессий, как библиотекари, программисты, госслужащие, менеджеры, пожарные, служители церкви, водители, офисные работники, часть работ посвящены общим проблемам выгорания. Исследований, посвященных выгоранию специалистов сферы социальной защиты, наименьшее количество, что говорит о недостаточной проработанности темы «выгорание» в этой области труда [177; 181; 189; 241; 252].

Одной из решаемых задач исследования является необходимость теоретического и методического обоснования подходов к психологическому сопровождению специалистов. Развитие личностных качеств, влияющих на профессиональную деятельность, профессионально важные качества специалистов сферы социальной защиты, позволяющее им выполнять свою непростую работу наилучшим образом, актуально как никогда, особенно в наше непростое время, когда многие люди напуганы неопределенностью, дезориентированы (особенно это касается незащищенных слоев населения). И поиск путей развития личностной зрелости специалиста как фактора снижающего выраженность профессионального выгорания, обращает наше внимание на Человекоцентрированный подход К. Роджерса, который фасилитируя изначально заложенное в каждом человеке стремление к личностному развитию, приводит к позитивному и конструктивному изменению личности

специалиста и позволяет решать задачу развития личностной зрелости, и, следовательно, преодоления выгорания и повышения эффективности деятельности не только отдельного работника, но и организации в целом. Однако, исследования применения подхода в психологии труда практически отсутствуют [139; 275; 286].

Таким образом, изучение личностной зрелости субъектов труда, как фактора, влияющего на снижения выраженности профессионального выгорания у специалистов, занятых в сфере социальной защиты, поиск путей его снижения, остается проблемой психологии труда, требующей своего разрешения.

Состояние разработанности проблемы исследования.

Широкомасштабное изучение профессионального выгорания началось с исследования в 70-х гг. XX века Х. Дж. Фрейденбергом изменений психоэмоционального состояния «помогающих специалистов», как следствия частого, эмоционально включенного взаимодействия, и, к настоящему времени, охватывает все больше профессий, и не только социономических [166; 197; 231; 233; 245; 295; 326; 367].

Различные модели выгорания описаны в работах В.В. Бойко, Е.В. Ермаковой, В.Е. Орла, А. Pines, Dirk van Dierendonck, W. Shaufeli, C. Maslach, C. Jackson, R. Schwab, A. Mills, C. Cherniss, J. Edelwich и R. Brodsky, M. Burish, E. Demerouti [30; 66; 165; 292; 294; 300; 302; 306; 353].

Выгорание, как проявление экзистенциального кризиса рассмотрено в работах А. Ленгле, Л.А. Китаева-Смык, Е.В. Ермаковой, С. Cherniss [66; 96; 135; 294].

Несмотря на разнообразие подходов к изучению профессионального выгорания, и отечественные, и зарубежные ученые едины во мнении, что симптомы выгорания взаимосвязаны, дезадаптивны и проявляются во всех сферах личности (эмоциональной, когнитивной, мотивационной), в поведении и физическом состоянии.

Как отечественными, так и зарубежными учеными исследовались факторы, влияющие на профессиональное выгорание. Роль организационных факторов, таких как рабочая нагрузка, условия труда, социально-психологическая составляющая деятельности показана в работах В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой,

В.Е. Орла, И.В. Бухтиярова и М.Ю. Рубцова, Е.В. Агаповой, Е.Е. Воробьевой, Л.В. Шиповой, М. Burish, А.В. Bakker, W.B Schaufeli, С. Maslach [3; 30; 36; 42; 274; 288; 292; 298; 344; 328].

Влияние социально-демографических характеристик на выгорание, включающих стаж работы, гендерную и этническую принадлежность, рассматриваются в исследованиях Н.Е. Водопьяновой, М.А. Гордеевой, В.Е. Орла, А.В. Bakker, С. Maslach [51; 42; 43; 158; 287; 288; 327].

Взаимосвязь между проявлениями профессионального выгорания и пятифакторной моделью личности изучалась А.А. Рукавишниковым, В.Е. Орлом, W. Schaufeli. Результаты исследований показали наличие значимых связей между характеристиками личности и выгоранием [166; 218; 352].

Исследовалось влияние отдельных личностных факторов на профессиональное выгорание: эго-идентичности (Н.Ю. Андреева, Л.Л. Карама, А.В. Федоров); особенностей эмоционального интеллекта (Е.Н. Бочкарева, Н.Г. Васильева); ценностно-смысловых ориентаций (Е.В. Ермакова, И.В. Забара, Л.В. Сурженко,); Я-концепции (И.В. Корнюкова); стратегий поведения в конфликтных ситуациях (Л.Н. Молчанова, А.Б. Рогозян и др.); самоактуализации, самоотношения (Т.Ю. Овсянникова, С.В. Умняшкина, Б.А. Ясько); эмпатии (Т.Д. Карягина с соавторами, Е.П. Самаль, М.В. Сизикова); саморегуляции (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова); конфликтной и коммуникативной компетентности, творческих характеристик (Л.А. Савельева) [6; 43; 66; 74; 84; 93; 109; 141; 151; 164; 205; 222; 229; 236; 247; 282; 305].

Особенности и факторы профессионального выгорания работников, занятых в сфере социальной защиты населения рассматривались в работах И.Н. Асеевой, И.В. Бахтиной, Т.С. Дороховой, Н.В. Лебедевой, Е.А. Морозовой, Н.Н. Сатониной, Т.А. Ушаковой, Н.Н. Ярушкина и др. [15; 20; 64; 129; 153; 248; 281].

Однако исследований влияния личностной зрелости, как целостного конструкта, на профессиональное выгорание не проводилось, а, как верно отметил Е.В. Орел [165], необходимо системно подходить к рассмотрению взаимного влияния субъекта труда и его деятельности.

Понятия «личность» и «субъект» рассматривали в своих трудах К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, Ю.П. Поваренков, С.Л. Рубинштейн, В.А. Толочек, В.Д. Шадриков и др. [1; 5; 26; 33; 46; 78; 99; 132; 174; 177; 216; 243; 271]. Данными исследователями описаны различные структуры личности (ценностно-мотивационная, когнитивная, эмоциональная сферы, жизненный опыт, жизненный путь, индивидуальные стили деятельности, «картина мира», межличностные отношения, направленность), которые отражаются на профессиональной деятельности.

Понятие «личностная зрелость», «зрелая личность» (в акмеологическом понимании) рассматривались в работах как отечественных, так и зарубежных ученых (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, В.А. Бодров, А.В. Брушлинский, Л.А. Головей, А.Г. Портнова, А.А. Реан, С.Л. Рубинштейн, Е.Л. Солдатова, В.Д. Шадриков, Б.А. Ясько, А. Маслоу, К. Роджерс, Э. Фромм, В. Франкл, Х.Г. Гоф, К. Рифф и др.) [1; 5; 11; 17; 26; 33; 49; 143; 183; 202; 210; 216; 234; 257; 258; 282; 350]. Однако и в отечественной, и в зарубежной науке на данном этапе данное понятие однозначно не определено ни в педагогике, ни в социологии, ни в психологии, что требует его уточнения.

Аспекты личностной зрелости в связи с профессиональной деятельностью и профессиональным развитием рассмотрены в работах К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.П. Гусевой, И.Ю. Завьяловой, Ю.В. Костенко, Р.И. Пороговой, Ю.В. Ращупкиной, В.М. Русалова, Б.А. Ясько и др. [1; 5; 57; 75; 114; 180; 200; 219; 282].

В работах и российских, и зарубежных исследователей выделены критерии, определяющие личностную зрелость: ответственность (А.Г. Асмолов, И.Б. Дерманова, И.Ю. Завьялова, А.П. Гусева, А.К. Маркова, В.Р. Манукян, Р.И. Порогова, А.А. Реан, К. Роджерс, В.А. Руженков, Э. Эриксон), осознанность (К.А. Абульханова-Славская, А.П. Гусева, В.Ю. Костенко, Г. Олпорт, К. Роджерс); рефлексивность (А.П. Гусева, В.Ю. Костенко, А.К. Маркова, Р.И. Порогова, А.Г. Портнова, Ю.В. Ращупкина, К. Роджерс, Г. Олпорт), локус контроля (И.Б. Дерманова,

А.П. Гусева, В.Р. Манукян, А.А. Реан, К. Роджерс, В.А. Руженков), направленность на саморазвитие (К.А. Абульханова-Славская, И.Б. Дерманова, А.П. Гусева, В.Р. Манукян, А.К. Маркова, А. Маслоу, А.А. Реан, В.А. Руженков, К. Роджерс) отношение к себе (А.Г. Портнова, Ю.В. Ращупкина, К. Роджерс, Г. Олпорт), автономность (А.П. Гусева, И.Б. Дерманова, В.Р. Манукян, К. Роджерс), самоуправление и организация жизни (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, И.Ю. Завьялова, В.Ю. Костенко, А.Г. Портнова, Р.И. Порогова, Ю.В. Ращупкина, В.А. Руженков, К. Роджерс), целостность и конгруэнтность (А.П. Гусева, И.Б. Дерманова, И.Ю. Завьялова, Д.А. Леонтьев, В.Р. Манукян, К. Роджерс, К.Г. Юнг, Э. Эриксон), гибкость и адаптивность (Б.Г. Ананьев, А.А. Реан, М.Л. Савицкас, К. Роджерс), открытость опыту (Б.Г. Ананьев, Д.А. Леонтьев, В.Ю. Костенко, К. Роджерс), гуманистические ценности (А.А. Бодалев, И.Б. Дерманова, А.Л. Журавлев, В.Р. Манукян, А.А. Реан, В.А. Руженков), позитивные межличностные отношения (А.П. Гусева, И.Ю. Завьялова, А.Г. Портнова, К. Роджерс, З. Фрейд, Э. Фромм). Выделенные критерии имеют как интраперсональную, так интерперсональную направленность, охватывая, таким образом, все сферы жизни человека [1; 5; 17; 26; 57; 59; 75; 114; 140; 180; 182; 200; 202; 210; 217; 261; 351].

Анализ работ зарубежных и отечественных авторов, касающихся методов профилактики и коррекции профессионального выгорания, позволяет утверждать, что до сих пор не найдено метода, который полностью предотвращает возникновение выгорания. Что, безусловно, расширяет область изысканий и ставит перед исследователями новые задачи [43; 101; 128; 282; 285].

Программы профилактики, снижения выраженности негативных проявлений профессионального выгорания, основанные на различных теоретических подходах, представлены в работах В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, Н.И. Влах, Н.В. Лебедевой, И.И. Штефаненко, В.П. Чеमेкова, T. Stenlund et al., S.E. Lagerveld, P.M. Le Blanc и W. Schaufeli, A.V. Bakker и I. Shapira, K. Salmela-Aro et al., и др. [30; 41; 43; 128; 264; 275; 285; 286].

Однако программы, использующие человекоцентрированный подход К. Роджерса, нацеленные на предотвращения негативных проявлений

профессионального выгорания, практически не представлены. В исследовании А.И. Бахтиной [20] приведен пример использования клиентоцентрированного консультирования, как средства преодоления выгорания у врачей-стоматологов. Работа Ю.Н. Белокопытова и Г.В. Панасенко [21] освещает возможность применения групповой формы работы, основанной на подходе К. Роджерса.

Эффективность человекоцентрированного подхода исследовалась в работах Н.И. Благодатской, К.А. Гонтового, В.В. Кузовкина и Е.С. Медведевой, Л. Ангуса (L. Angus), Р. Эллиота (R. Elliot) и М. Купера (M. Cooper), Э. Фраейр (E. Freire), [50; 120; 122; 283; 303; 306].

Возможности применения человекоцентрированного подхода не только как психотерапевтического метода, но и в сфере образования, политики, бизнеса, рассмотрены в работах Т. Гордона, В.В. Колпачникова, Э. Медоуза, А.Б. Орлова, К. Роджерса, В.А. Штроо и др. [52; 105; 106; 107; 144; 169; 275].

Таким образом, несмотря на, казалось бы всестороннюю исследованность феномена профессионального выгорания, факторов, способствующих его возникновению и влияющих на него, особенностей проявления у различных категорий работников, способов борьбы и профилактики его деструктивных симптомов у специалистов, работающих в профессиях типа «человек-человек» в целом, исследований, посвященных влиянию личностной зрелости, как целостного конструкта, на снижение его выраженности у специалистов сферы социальной защиты не проводилось.

Исходя из вышесказанного, в нашем исследовании мы пытаемся получить комплексное, объективное знание о сути профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда, и их личностной зрелости, как факторе снижения его выраженности, разработке на основе человекоцентрированного подхода комплексной программы, которая нацелена на снижение выраженности профессионального выгорания, ее апробации.

Приведенные выше аргументы позволили определить выбор темы диссертационной работы, объект, предмет, цель и задачи, гипотезу и методы исследования.

Объект исследования: профессиональное выгорание специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда.

Предмет исследования: влияние личностной зрелости специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда на выраженность их профессионального выгорания.

Цель исследования: теоретическое и эмпирическое исследование влияния личностной зрелости специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда, на выраженность их профессионального выгорания, разработка и апробация комплексной программы на основе человекоцентрированного подхода, по снижению выраженности профессионального выгорания у данных специалистов посредством развития их личностной зрелости.

Задачи исследования:

1. Провести анализ теоретических оснований проблемы влияния личностной зрелости на профессиональное выгорание для определения психологического содержания, особенностей профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда, требований, предъявляемых к их личностным качествам, прояснения особенностей профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты и рассмотрения методов его исследования и снижения выраженности, уточнения понятия «личностная зрелость» для концептуализации представлений о ней как факторе снижения выраженности профессионального выгорания и изучения методов исследования данного феномена, прояснения возможности применения человекоцентрированного подхода для создания на его основе комплексной программы по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда посредством развития их личностной зрелости.

2. Организовать и провести эмпирическое исследование влияния личностной зрелости специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда на выраженность их профессионального выгорания.

3. Теоретически и методически обосновать, апробировать комплексную программу по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов

сферы социальной защиты посредством развития их личностной зрелости на основе человекоцентрированного подхода.

4. Обобщить и проинтерпретировать результаты исследования, а также сформулировать основные выводы по работе.

Гипотеза исследования: заключается в предположении, в соответствии с которым профессиональное выгорание специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда имеет различия в степени выраженности, зависящей от развитости личностной зрелости (полноценного функционирования) и существует взаимосвязь между выраженностью профессионального выгорания и личностной зрелостью, ее параметрами.

Частные гипотезы:

1. Профессиональное выгорание менее выражено у специалистов сферы социальной защиты, обладающих более выраженными показателями личностной зрелости (полноценного функционирования), у специалистов с менее выраженными показателями личностной зрелости (полноценного функционирования), профессиональное выгорание более выражено.

2. Структурная организация параметров личностной зрелости (полноценного функционирования) качественно различается в группах специалистов сферы социальной защиты с высоким и низким уровнем профессионального выгорания.

Методологическими основами исследования являются базовые принципы психологии такие как: принцип единства сознания и деятельности (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов С.Л. Рубинштейн, и др.), сформулированные в психологии труда и инженерной психологии основные методологические принципы (В.А. Бодров, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, В.А. Толочек, В.Д. Шадриков), методологические положения системогенетического подхода (А.В. Карпов, В.Д. Шадриков) при определении психологического содержания, особенностей профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда; концептуальные положения о субъекте деятельности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков); основные идеи и ключевые принципы субъектно-деятельностного подхода

(К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, А.Л. Журавлев, Е.А. Климов, Е.А. Сергиенко, В.Д. Шадриков, Б.А. Ясько и др.) при уточнении понятия личностная зрелость; положения культурно-исторического подхода о преобразовании структуры психических функций (Л.С. Выготский), методологические основания человекоцентрированного подхода (К. Роджерс, Н. Роджерс, Е. Джендлин, Э. Медоуз, Ф.Е. Василюк, А.Б. Орлов, В.В. Колпачников, В.В. Кузовкин) при разработке и апробации комплексной программы.

Теоретические основы исследования представлены работами, освещающими различные аспекты основных вопросов исследования профессионального выгорания, личностной зрелости, полноценно функционирующей личности: концепции профессионального выгорания (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орел, Т.И. Рогинская, С. Maslach, M. Leiter, W.V. Schaufeli и др.); концепции личности профессионала (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков, В.А. Толочек, В.Д. Шадриков и др.); теоретические представления о личностной зрелости в связи с профессиональной деятельностью и профессиональным развитием (А.П. Гусева, И.Б. Дерманова, И.Ю. Завьялова, Р.И. Порогова, Ю.В. Костенко, Ю.В. Ращупкина, Б.А. Ясько и др.); теоретические основания человекоцентрированного подхода (Е. Джендлин, В.В. Колпачников, Э. Медоуз, А.Б. Орлов, К. Роджерс, Н. Роджерс, Г. Штумм, П. Шмид, Р. Эллиот).

Методы исследования. Нижеследующие методы и методики были применены для решения задач исследования и достижения исследовательской цели.

1. Общенаучные методы теоретического анализа (обобщение, абстрагирование, систематизация, сравнение и др.);

2. Тестовые методики:

– опросник «Оценка уровня общительности» В.Ф. Ряховского [31; 198];

– опросник «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко [101; 145];

– опросник «Поведение в конфликте» К. Томаса, Р. Килманна (адаптация Гришиной Н.В.) [198];

- опросник «Локус контроля» (ЛК(в)) Е.Г. Ксенофонтовой (модификация опросника УСК Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкин, А.М. Эткинд) [116];
- опросник самоактуализации личности (САМОАЛ) (А.В. Лазукин, адаптация Н.Ф. Калина) [198];
- методика диагностики личностной зрелости В.А. Руженкова, В.В. Руженковой, И.С. Лукьянцевой [217];
- опросник SI-22 E. Freire (адаптация М.А. Жигулина, Н.И. Ладнева) [72];
- методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршев [101].

3. Методы обработки данных, математической статистики: описательные статистики, корреляционный, структурно-психологический анализ по обобщенным индексам (ИОС, ИКС, ИДС), метод экспресс- χ^2 для сравнения матриц и структурограмм на гомогенность/гетерогенность, дисперсионный анализ, U-критерий Манна-Уитни, T-критерий Вилкоксона, метод d Коэна.

База исследования: участниками исследования стали специалисты учреждений Департамента труда и социальной защиты населения, расположенные в г. Москве и Московской области (ТЦСО ЮАО, ПНИ № 32 им. О.В. Кебрикова, ГЦМ). Итоговый объем исследуемой выборки составил 338 человек.

Достоверность полученных результатов получена с помощью применения комплексного подхода при достижении цели исследования и решению его задач, основой которого служат базовые принципы психологии. Теоретическая и методологическая обоснованность положений исследования, применение соответствующего задачам дизайна организации эмпирической части исследования, использование адекватных психодиагностических инструментов, а также внутренняя и внешняя валидность, надежность результатов, репрезентативность выборки, использование современных статистических пакетов и методов обработки данных обеспечили достоверность полученных результатов.

Научная новизна исследования состоит в том, что впервые реализовано комплексное исследование (теоретическое, методологическое, прикладное) личностной зрелости субъекта труда как обобщающего конструкта, являющегося

фактором, влияющим на выраженность симптомов профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты.

Установлено, что базовые закономерности динамики профессионального выгорания могут быть распространены на малоисследованную сферу труда – сферу социальной защиты. В сфере социальной они имеют специфику, которая выражается в нелинейности, вариативности проявления симптомов профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты.

Структурная организация личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), их параметров детерминирует выраженность профессионального выгорания, что выражается в качественном различии структурной организации групп с низким и высоким уровнем профессионального выгорания. Структура в группе с низким уровнем профессионального выгорания отличается степенью организованности и обладает большей согласованностью и стабильностью, тогда как в группе с высоким уровнем профессионального выгорания преобладают дезинтергративные тенденции, связи компенсаторного характера.

Впервые сопоставлены понятия «личностная зрелость» и «полноценно функционирующая личность». Положения, разработанные отечественными теоретиками и практиками, о человеке как субъекте (активном творце), о целостности личности, определяющей неразрывность, взаимосвязанность личностных свойств в процессе становления индивидуальности, проявляющихся в структурировании и консолидации ее свойств, во многом соответствуют полноценно функционирующей личности, описываемой в теории личности человекоцентрированного подхода.

Классифицированы методы предотвращения и снижения выраженности профессионального выгорания (по целевой группе, направленности воздействия, форме работы, теоретическим основаниям воздействия).

Впервые использован новый психологический инструментарий: адаптированный (в соавторстве) и апробированный на русскоязычной выборке опросник SI-22 (E. Freire), отражающий характеристики «полноценно функционирующей личности» и позволяющий отслеживать процесс изменений личности в результате психотерапевтических воздействий.

До настоящего времени в отечественной науке практически отсутствовали эмпирические исследования, направленные на изучение возможности применения человекоцентрированного подхода в предотвращении профессионального выгорания и снижения выраженности его симптомов. В нашем исследовании теоретически и методически обоснована возможность применения человекоцентрированного подхода для снижения выраженности профессионального выгорания. Данные проведенного исследования подтверждают адекватность разработанной на основе человекоцентрированного подхода и реализованной на практике комплексной программы по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты посредством развития их личностной зрелости.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что полученные результаты исследования способствуют решению таких задач психологии труда как повышение производительности трудовой деятельности и развитие личности в профессиональной деятельности. Базовые закономерности динамики профессионального выгорания могут быть распространены на малоисследованную сферу труда – сферу социальной защиты. Вместе с тем в сфере социальной защиты они имеют определенную специфику, которая выражается в нелинейности, вариативности проявления симптомов профессионального выгорания, особенностях структурной организации личностной зрелости (полноценного функционирования) и их параметров у специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда. Обобщенные и систематизированные научные знания о психологическом содержании, особенностях профессиональной деятельности, требованиях, предъявляемых к личностным качествам специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда, полученные в исследовании, дают более целостное представление об этой сфере.

Обобщены и систематизированы научные знания о профессиональном выгорании, особенностях его проявления у специалистов сферы социальной защиты, что расширяет понятийную базу исследуемого явления. Классифицированы методы предотвращения и снижения выраженности профессионального выгорания (по целевой группе, направленности воздействия, форме работы, теоретическим

основаниям воздействия). Уточнено понятие «личностная зрелость», предложено рабочее определение. Сопоставлены понятия «личностная зрелость» и «полноценно функционирующая личность», что обогащает и расширяет представления об исследуемом феномене.

Эмпирически подтверждена взаимосвязь личностной зрелости (полноценного функционирования), как целостного, обобщающего конструкта, и профессионального выгорания, теоретически обоснована и эмпирически подтверждена возможность применения человекоцентрированного подхода в снижении выраженности профессионального выгорания, что расширяет теоретические представления психологии труда о возможностях субъекта труда противостоять негативным факторам производственной деятельности.

Практическая значимость работы определяется следующим:

Выявленная взаимосвязь профессионального выгорания и личностной зрелости специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда, позволяет практическим психологам применить эти знания в работе по психологическому сопровождению профессиональной деятельности специалистов.

Систематизированные параметры личностной зрелости могут быть использованы для уточнения квалификационных характеристик специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда, при профессиональном отборе в организациях сферы социальной защиты.

Комплексная программа по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда посредством развития их личностной зрелости на основе человекоцентрированного подхода К. Роджерса может быть использована:

- практическими психологами для предотвращения и коррекции профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты, повышения их эффективности в оказании услуг незащищенным слоям населения;
- в программах дополнительного образования специалистов сферы социальной защиты, с целью развития их личностной, социально-коммуникативной и специальной компетентности, профессионально важных качеств.

Теоретический и эмпирический материал исследования может быть включен в программы подготовки специалистов в профильных ВУЗах, дополнительного образования для целенаправленного формирования и развития профессионально важных качеств необходимых для профессиональной деятельности в сфере социальной защиты.

Положения, выносимые на защиту:

1. Существует взаимосвязь между выраженностью показателей профессионального выгорания и личностной зрелостью (полноценно функционирующей личностью) и их параметрами. Направленность выявленной детерминации носит прямой характер: чем более выражены показатели личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) и их параметров, тем менее выражены показатели профессионального выгорания. Обобщающий конструкт личностная зрелость консолидирует параметры личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), являясь базовым и ведущим элементом структуры и определяет, как и каким образом организуются ее параметры в профессиональных группах для снижения выраженности и предотвращения симптомов профессионального выгорания.

2. Личностная зрелость, являющаяся базовой детерминантой ингибции профессионального выгорания, выступает в качестве обобщающего конструкта и интегрального показателя, который отражает уровень развития субъектности личности. Он включает в себя взаимосвязанные и взаимовлияющие характеристики, основными из которых являются: ответственность, осознанность, рефлексивность, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения. Характеристики личностной зрелости сопряжены с профессионально важными качествами специалистов сферы социальной защиты и характеристиками полноценно функционирующей личности, являясь субъектными детерминантами, лежащими в основе эффективной профессиональной деятельности. В соответствии с этим подобраны измеряемые параметры наиболее валидные и адекватные для целей нашего исследования.

3. Структурная организация личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), их параметров детерминирует выраженность профессионального выгорания, что характеризуется не только количественными различиями в их выраженности, но и качественными, то есть принципиальными различиями в структурной организации групп с низким и высоким уровнем профессионального выгорания, на что указывает их гетерогенность. Качественная перестройка структурной организации влечет за собой динамические изменения количественных индексов организованности структуры. Степень организованности структуры группы с низким уровнем профессионального выгорания отличается большей согласованностью и стабильностью, тогда как в группе с высоким уровнем профессионального выгорания преобладают дезинтергративные тенденции, связи компенсаторного характера.

Вся совокупность результатов, полученных в исследовании, создает необходимые и достаточные основания для разработки программы, которая была апробирована и показала свою конструктивность, что доказывает правомерность этих результатов.

Апробация работы осуществлялась во время работы в учреждениях Департамента труда и социальной защиты населения Москвы и Московской области. Результаты исследования неоднократно докладывались и обсуждались: на научно-практической конференции ГБУ МСППН «Психологическая экология семьи в мегаполисе» (г. Москва, 2017г.); 13-ой Всемирной конференции личностно-центрированной и экспириентальной терапии и консультирования «Фасилитация надежды: личностные и социальные выборы» (г. Вена, 2018г.); Международной конференции по консультативной психологии и психотерапии, посвященной памяти Ф.Е. Василюка (г. Москва, 2018 г.); Международной конференции «Зимняя школа по психологии состояний» Казанского Федерального Университета (г. Казань, 2019 г.); Международной научно-практической конференции XIV Левитовские чтения «Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и лингводидактических исследований» (г. Москва, 2019 г.); Итоговом международном научно-практическом конгрессе Общероссийской

профессиональной психотерапевтической лиги «Достижения и перспективы российской психотерапии» (г. Москва, 2019 г.); Ежегодной международной конференции Карла Роджерса Центра изучения человека (г. Ла-Хойя, 2020 г.); Первом Межконтинентальном экстерриториальном конгрессе «Планета психотерапии 2022: Дети. Семья. Общество. Будущее» (г. Москва, 2022 г.), XVI Международный Форум Человекоцентрированного подхода «Строим мосты» (г. Рим, 2022 г.); 5-ом симпозиуме Европейской ассоциации личностно-центрированной и экспириентальной терапии и консультирования «Приветствуя полифонию в меняющемся мире» (г. Афины, 2023г.); совещаниях с руководством ГБУ МСППН, ГБУ ПНИ № 32, ГБУ ГЦМ, ГБУ ТЦСО «Орехово», «Царицынский», «Коломенское» в 2017–2019 гг. Тема диссертации отражена в 13-ти опубликованных научных статьях, 4-е из которых опубликованы в журналах, рекомендованных ВАК РФ, общий объем публикаций составляет 8,08 п. л.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертационная работа соответствует паспорту научной специальности 5.3.3. «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика». Представленная работа направлена на исследование, психологический анализ профессиональной деформации, которой является профессиональное выгорание (п.5.1.). Разработанная комплексная программа позволяет развивать профессионально важные качества специалистов социальной сферы, направлена на психологическое сопровождение и развитие персонала (п.2.2, 2.3, 6.2, 7).

Структура диссертации. Диссертация включает в себя введение, три главы, заключение, список сокращений, список литературы и приложения. В текст диссертации включены 15 рисунков и 14 таблиц. Список литературы состоит из 371 источника, из которых 89 на иностранном языке. Основной текст диссертации изложен на 176-и страницах.

Глава 1. Теоретические аспекты исследования профессионального выгорания и личностной зрелости субъектов труда

В этой главе, основываясь на научных представлениях в области психологии труда, нормативных документах, рассмотрено психологическое содержание и особенности профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты (далее – СССЗ) как субъектов труда. Проведен теоретический анализ и определена сущность понятия «личностная зрелость» (далее – ЛЗ), выделены его наиболее значимые параметры.

1.1. Психологическое содержание и особенности профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда

Психологическое содержание, особенности профессиональной деятельности СССЗ как субъектов труда, требования, предъявляемых к их личностным качествам, в научной литературе не рассматривалось системно. В связи с этим необходимо обобщение и систематизация соответствующих научных знаний для понимания того, на основе чего формируется профессиональная деформация в виде профессионального выгорания (далее – ПВ).

Теоретические подходы отечественных ученых Л.С. Выготского [46], С.Л. Рубинштейна [216], А.Н. Леонтьева [132], А.В. Брушлинского [33], Б.Г. Ананьева [4; 5], Б.Ф. Ломова [134], К.А. Абульхановой-Славской [1], Е.А. Климова [98; 99; 100], В.Д. Шадрикова [270; 271], позволяют рассматривать деятельность и ее разновидность – профессиональную (трудовую) деятельность – как динамическую систему активного и целенаправленного взаимодействия субъекта с окружающим миром, в ходе которого субъект сознательно отражает и преобразует объективную

реальность. Выработанные ими же теоретико-методологические принципы (антропоцентризма, специфичности, системности) позволяют понять закономерности развития свойств субъекта труда и особенности их проявления.

Согласно ч.1, ст.7 конституции нашей страны, «Российская Федерация является социально ориентированным государством, гарантирующим и обеспечивающим своим гражданам социальную защиту, создающим условия для достойной жизни и развития» [111, с. 4]. Основные направления социальной политики государства воплощаются в практической деятельности через систему социальной защиты населения. Отметим, что до сих пор имеются разночтения как в отечественной, так и в зарубежной литературе, относительно толкования термина «социальная защита». В нашем исследовании «социальную защиту» мы определяем как комплекс мер, направленных на проведение государственной социальной политики, создающих условия для обеспечения достойной жизни и свободного развития человека. Эти гарантированные меры позволяют предоставить условия гражданам для преодоления трудных жизненных ситуаций, создают равные возможности для участия в жизни общества защищаемых категорий населения. В сфере социальной защиты, исполняемый комплекс мер, обеспеченных государством, носит постоянный, краткосрочный и долгосрочный характер. За реализацию этих мер отвечает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, которое также координирует и контролирует деятельность Федеральной службы по труду и занятости, Пенсионного фонда Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации [170; 176; 183; 194].

Таким образом, сфера социальной защиты населения довольно обширна, а проведенное нами исследование, касалось только некоторой части этой сферы, которая согласно Общероссийскому классификатору информации по социальной защите населения относится к разделу «Социальное обслуживание» [163; 203]. В раздел включены следующие формы социального обслуживания: стационарная, к которой относятся участвовавшие в исследовании работники ГБУ города Москвы Геронтопсихиатрический центр «Орехово-Борисово», ГБУ города Москвы Научно-практический геронтопсихиатрический центр им. О.В. Кебрикова; полустационарная, к

которой относятся работники Комплексных центров социального обслуживания Южного административного округа города Москвы; социальное обслуживание на дому, к которой относятся работники Комплексных центров социального обслуживания Южного административного округа города Москвы. В разделе так же обозначены виды социальных услуг в сфере социального обслуживания: социально-бытовые, социально-медицинские, социально-психологические, социально-педагогические, социально-трудовые, социально-правовые, услуги в целях повышения коммуникативного потенциала, срочные социальные услуги [163].

Исходя из вышесказанного, «специалист сферы социальной защиты» – работник, осуществляющий трудовую деятельность в учреждении подведомственном Министерству труда и социальной защиты населения, обеспечивающим социальное обслуживание, а также предоставляющий социально-бытовые, социально-медицинские, социально-психологические, социально-педагогические, социально-трудовые, социально-правовые, услуги в целях повышения коммуникативного потенциала, срочные социальные услуги.

Обозначим характерные признаки профессиональной (в некоторых источниках трудовой) деятельности СССЗ.

По определению Е.А. Климова [98], субъект труда – это активно и осознанно взаимодействующий с объектом, познающий и преобразующий его в соответствии с требуемым результатом, обладающий сознанием и волей индивид или социальная группа. Он является основной составляющей труда как системы. В то же время, субъекту труда свойственна системная, многоуровневая организация психики, отражающая и психофизические свойства, и отношение к целям, предмету, средствам, условиям, ситуации трудовой деятельности.

По мнению исследователей, исходя из нормативных документов (Приложения 1, 2 к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 ноября 2014 г. № 940н), прежде всего, все профессии специалистов сферы социальной защиты, относятся к социальным профессиям, главное содержание которых – взаимодействие между людьми. Помимо специальных знаний (медицина, педагогика,

юриспруденция, психология), специалистам необходимо уметь устанавливать и поддерживать контакты с получателями услуг, понимать и разбираться в их особенностях, потребностях, ценностях. Работа в сфере социальной защиты предъявляет высокие требования к интеллектуальным, морально-нравственным, ценностно-смысловым качествам специалистов, к стрессоустойчивости и произвольной саморегуляции [1; 4; 5; 186; 193; 203].

Производственная деятельность в сфере социальной защиты состоит из различных видов трудовой деятельности, однако все они объединены предметом деятельности, которым является человек (получатель социальных услуг). Следовательно, профессиональную деятельность в сфере социальной защиты возможно отнести к субъект-субъектному типу деятельности. В соответствии с психологическими типами профессий Е.А. Климова [99; 100], субъект труда этого типа деятельности обладает такими личными качествами, как способность к сопереживанию, доброжелательность и отзывчивость, способность контролировать собственные эмоциональные проявления, творческий склад ума, терпеливость, адаптивность. Познавательные процессы характеризуются развитым воображением, наблюдательностью. Исполнительно-двигательная активность характеризуется развитыми речевыми действиями, выразительностью мимики, точностью и координацией движений (особенно в медицине). Представители этого типа имеют развитые организаторские навыки и умение взаимодействовать с людьми.

По мнению А.В. Карпова [90; 91], психологическое содержание, особенности профессиональной деятельности раскрываются и через характеристику системы основных трудовых функций. Основные трудовые функции закреплены в профессиональных стандартах и отражают структурные элементы деятельности.

Трудовой кодекс РФ в ст. 195.1 определяет профессиональный стандарт как нормативный документ, который определяет требования к квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, устанавливает конкретные требования к уровню образования, профессиональной подготовки и опыту работы [185; 244].

В профессиональных стандартах обозначены не только уровень квалификации

специалиста, но и уровень полномочий и ответственности, приведено системное, последовательное описание вида профессиональной деятельности, обобщенных трудовых функций, трудовых функций, трудовых действий, а также характеристики необходимых умений и знаний, т.е. описывается профессиональная деятельность, обеспечивающая достижение цели процесса [203; 277].

Штатное расписание, рассматриваемых нами учреждений социальной защиты, предусматривает наличие специалистов, профессиональная деятельность которых, согласно справочнику кодов общероссийских классификаторов, определяется профстандартом 03 «Социальное обслуживание», профстандартом 02 «Здравоохранение», профстандартом 01 «Образование и наука» [186; 203].

В Таблице 1 (составлено автором) приведены некоторые общие характеристики деятельности и личностных качеств специалистов, которые можно выделить из профессиональных стандартов.

Таблица 1 – Характеристики деятельности специалистов сферы социальной защиты

Вид деятельности	Характеристики
01 Образование и наука (01.003; 01.005)	1. Воспитательная, развивающая деятельность в системе социальной защиты 2. Оказание социально-педагогической помощи; профессиональные знания 3. Проектирование и реализация воспитательных программ, возможных видов деятельности ребенка 4. Формирование толерантности 5. Анализ и прогнозирование результатов воспитательной деятельности 6. Обеспечение взаимодействия; коммуникабельность 7. Целеустремленность 8. Активность личности 9. Уравновешенность

Вид деятельности	Характеристики
	<ul style="list-style-type: none"> 10. Развитая память 11. Логическое мышление; эрудиция 12. Внимательность и наблюдательность 13. Развитая устная и письменная речь 14. Педагогический такт 15. Требовательность 16. Ответственность, честность, справедливость, рефлексивность, самоконтроль 17. Соблюдение профессиональной этики
<p>02 Здравоохранение</p> <p>Врачебная практика в области гериатрии, медицинской реабилитации, паллиативной медицинской помощи (02.003; 02.009; 02.039; 02.046; 02.065; 02.066)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Оказание медицинской помощи в системе социальной защиты пациентам с целью сохранения или восстановления их способности к самообслуживанию, физической и функциональной активности, независимости от посторонней помощи в повседневной жизни 2. Профессиональные знания 3. Способность быстро принимать решения 4. Сострадание; гуманизм; вежливость 5. Обходительность 6. Коммуникативные и организаторские способности 7. Развитое внимание 8. Обязательность, ответственность, самоконтроль, толерантность 9. Энтузиазм в трудовой деятельности, реализация новых идей, самостоятельность суждений, способность к планированию будущего, способность к устным высказываниям, хорошая память 10. Умение заботиться и обучать других, рефлексивность, толерантность, эмпатичность 11. Соблюдение профессиональной этики и деонтологии

Вид деятельности	Характеристики
03 Социальное обслуживание 03.001 специалист по социальной работе; 03.002 социальный работник; 3.003 руководитель организации социального обслуживания 03.007 специалист по реабилитационной работе в социальной сфере 03.008 психолог в социальной сфере	1. Деятельность по планированию, организации, реализации, контролю реализации, развитию предоставления социальных услуг, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, комплексное обеспечение социальной реабилитации и абилитации 2. Профессиональные знания 3. Развитые коммуникативные и организаторские способности 4. Тактичность, умение сопереживать, толерантность, рефлексивность 5. Чувство ответственности, эмоциональная устойчивость 6. Соблюдение профессиональной этики

Хотя трудовые действия специалистов различны, данные, приведенные в Таблице 1 показывают, что можно выделить общие характеристики, необходимые для выполнения профессиональной деятельности и описывающие психологическое содержание профессиональной деятельности СССЗ: знание нормативно-правовых актов в сфере социального обслуживания, знание которых обеспечивают правомерное и безопасное выполнение трудовых функций; социокультурных, социально-психологических, педагогических основ межличностного взаимодействия; психологии развития, особенности работы с различными группами населения; ведение документооборота; обладание консультативными, информационными, прогностическими, коммуникативными, организационными, технологическими знаниями и умениями; соблюдение профессиональной этики и деонтологии.

Независимо от профессиональной принадлежности, специалисты должны обладать определенными личностными характеристиками такими как тактичность, толерантность, умение сопереживать, эмпатичность, рефлексивность, самоконтроль и эмоциональная устойчивость, коммуникативность и др., которые позволяют создавать СССЗ помогающие отношения с получателями услуг.

Соблюдение профессиональной этики является одной из общих характеристик СССЗ. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания», устанавливает этические нормы и правила служебного поведения работников с целью достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, содействия повышения социальной значимости труда специалистов сферы социальной защиты и доверия граждан [186].

В учреждениях социальной защиты, в которых занят и медицинский персонал, наряду с этическим кодексом, применяются и правила деонтологии (медицинской этики). Положения кодекса определяют мотивационно-ценностные ориентации в профессиональной деятельности, задают моральные нормы профессиональной деятельности как по отношению к коллегам, так и по отношению к получателям социальных услуг, регулируют и формируют осознание социальной значимости социальной работы, осознание специалистом себя как части профессионального сообщества, отношение к своей профессиональной деятельности, осознание специалистом своих индивидуальных мотивов и ценностей в профессиональной деятельности [156; 186].

Работники сферы социальной защиты в служебном поведении руководствуются конституционными положениями о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. В документе отмечены психологические характеристики и особенности деятельности СССЗ такие как: добросовестность, ответственность, честность, корректность, мультикультурная толерантность, терпимость, рефлексивность, гибкость, адаптивность, справедливость [186].

Представленные трудовые функции, позволяют провести психологический анализ субъекта труда на функциональном уровне, который раскрывает содержание деятельности СССЗ через мотивы, цели, планирование деятельности, ее выполнения, контроля и регуляции [90; 92; 271].

Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы осуществляет функции по реализации государственной политики в сфере труда и социальной защиты населения. Единой целью СССЗ является реализация государственной

политики в сфере труда и социальной защиты, предоставление обязательного минимума экономической, правовой, социальной помощи, обеспечение государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, забота о членах общества частично или полностью утративших трудоспособность, одиноких и пожилых гражданах, людях, попавших в сложную жизненную ситуацию, социально уязвимых группах населения [183; 203; 249].

Общим мотивом для специалистов сферы социальной защиты является создание условий и оказание помощи для отдельных категорий граждан, способствующих реализации их прав на достойные условия жизни и развития. Это желание помогать людям, проявляя искреннюю заботу, сострадание и уважение [8; 55; 193; 255].

Учреждения социальной защиты населения объединены в общую организационную структуру, осуществляют взаимодействие между собой, с целью оказания всесторонней помощи (социально-бытовой, социально-медицинской, социально-психологической, социально-педагогической, социально-трудовой, социально-правовой) нуждающимся гражданам, на основе организационных документов [183; 186].

Департамент труда и социальной защиты населения, на основании правоустанавливающих документов (ФЗ РФ от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации», Положение о Департаменте) осуществляет координацию и методическое обеспечение деятельности по предоставлению мер социальной поддержки, социальных и иных услуг в установленной сфере деятельности, контроль и надзор за ней [183; 246; 249].

Выделены функции управления в совместной трудовой деятельности, направленной на участников и через них на предмет труда (получателей социальных услуг). Организация и управление осуществляются через федеральный орган исполнительной власти, который отвечает за разработку и реализацию государственной политики, а также за нормативно-правовое регулирование в сфере социального обслуживания и организации социального обслуживания, находящегося в ведении федеральных органов исполнительной власти [249].

Следовательно, проведенный анализ позволяет определить

профессиональную деятельность СССЗ как совместную, объединенную общими мотивами, управлением, согласованностью и распределением функций, результатами, пространственно-временными характеристиками: оказание помощи в сфере социальной защиты населения (социальной, психологической, педагогической, медицинской) незащищенным слоям населения с целью улучшения их жизнедеятельности. Психологическое содержание и особенности профессиональной деятельности СССЗ как субъектов труда заключаются в том, что это деятельность, прежде всего, совместная, и с получателями социальных услуг, и другими специалистами, а СССЗ выступают в качестве организаторов совместной деятельности.

По мнению отечественных ученых А.В. Карпова [86; 87; 89], А.К. Марковой [140], Э.Ф. Зеера [77; 78], В.Д. Шадрикова [270; 271], В.А. Толочка [242; 243], Ю.П. Поваренкова [177] профессионально важные качества (ПВК), отображают индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность и успешность освоения этой деятельности, характеризуют особенности и психологическое содержание труда и позволяют провести психологический анализ субъекта труда на структурном уровне.

Современные стандарты и исследования [26; 55; 76; 126; 215; 243; 251] определяют ряд профессионально-важных качеств СССЗ: коммуникабельность, эмпатия, доброжелательность, деликатность, аутентичность, открытость, конкретность, самостоятельность, непосредственность, тактичность в общении, дипломатичность, отзывчивость, чуткость, милосердие, сострадание; организаторские способности, способность поддерживать другого и стимулировать его на развитие собственных сил; бескорыстность, честность, высокая нравственность, ответственность, высокие ценностные ориентации; инициативность, работоспособность, настойчивость, дисциплинированность.

Изучая ПВК специалистов сферы социальной защиты М.В. Мороз по результатам исследования пришла к выводу о том, что для СССЗ важными являются такие качества, как мотивация на социально-значимый результат своего труда, коммуникативная толерантность, рефлексивность, эмоциональная устойчивость, ответственность, организаторские способности [152].

В исследовании Г.А. Федоровых и Н.А. Кононовой [251] выявлены следующие ПВК присущие СССЗ: нервно-психическая устойчивость; развитые коммуникативные способности; развитые адаптационные способности; личностные качества такие, как доброта, гуманность, тактичность, честность, терпимость.

Анализируя специфику деятельности СССЗ, Н.В. Булдакова отмечает, что кроме профессиональных знаний данным специалистам важно обладать гуманистической направленностью, толерантностью, ответственностью, коммуникативными и организаторскими способностями, развитыми мышлением, вниманием, памятью, эмоциональной устойчивостью [35].

В обзоре профессиографических характеристик специалистов сферы социальной защиты Е.И. Антипова выделяет психофизиологические, психологические, психолого-педагогические и соответствующие им ПВК (собранность, внимательность, самоконтроль, самокритичность, умение переключаться и управлять своими эмоциями, коммуникабельность, эмпатичность) [8].

Для нашего исследования важно отметить, что, описывая психологическую характеристику деятельности помогающих специалистов (социальные работники, социальные педагоги, психологи, врачи), Е.П. Ильин [81] отмечает, что основной ее особенностью является наличие помогающих отношений по К. Роджерсу. А говоря о ПВК помогающих специалистов, автор выделяет следующие: высокий уровень гуманности; умение сопереживать; эмоциональная устойчивость; ответственность; порядочность, честность, бескорыстие; целеустремленность.

По мнению исследователей и экспертов профессионально важные качества СССЗ как субъектов труда группируются следующим образом: эмоционально-волевые, к которым относятся эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции, аутентичность, эмпатичность, открытость, подлинность, целеустремленность, самостоятельность, ответственность, самоконтроль; познавательные: и к ним относятся развитое мышление, рефлексивность, мотивация профессионального самосовершенствования, творческое отношение к труду; коммуникативные: коммуникабельность, способность поддерживать другого, тактичность в общении; ценностно-ориентационные: высокий уровень гуманности и духовности, порядочность,

честность, толерантность; организационно-методические: организаторские способности, способность стимулировать получателей услуг на развитие собственных сил.

Обобщая вышеизложенное, психологическое содержание профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты схематично представлено на Рисунке 1(составлено автором).



Рисунок 1 – Психологическое содержание профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты

Таким образом, психологическое содержание, особенности деятельности СССЗ как субъектов труда, определяются через систему ПВК, характеристику основных трудовых функций, которые отражены в профессиональных стандартах и характеризуется как совместная. Деятельность в сфере социальной защиты, с точки зрения аксиологии и функциональности, является одной из самых трудоемких и

многоплановых в профессиональной деятельности субъект-субъектного типа, одной из главных особенностей которой, выступает ярко выраженный этический аспект, основанный на гуманистической парадигме.

1.2. Особенности профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда

Несмотря на то, что о выгорании (англ. burnout) как феномене заговорили около 50-ти лет назад и интерес к проблеме то затухал, то вновь вспыхивал с новой силой, окончательно поставить точку в этом вопросе так и не удалось до сих пор. Каждое последующее исследование высвечивает новые грани этого многостороннего явления.

«Существуют достаточно противоречивые взгляды на само определение выгорания, его структуру, механизмы возникновения, и генезис», – подчеркивает в своем исследовании В.Е. Орел [165, с. 67].

Даже сам феномен разные исследователи называют по-разному, говоря о деструктивных проявлениях, связанных с профессиональной деятельностью. Так В.В. Бойко [30], С.С. Лягт [136], Н.И. Влах [41] и др. используют термин «эмоциональное сгорание/выгорание», основываясь на том, что эмоциональное истощение является одним из основных проявлений феномена [29; 328]. Распространенный в последнее время термин «психическое выгорание», который используют такие авторы как В.Е. Орел [165; 166], Т.В. Темиров [239], показывает, что выгорание затрагивает основные подструктуры личности.

Однако по мнению И.В. Бухтиярова и М.Ю. Рубцова [36], Т.Г. Неруш и Ю.П. Поваренкова [160] Н.Е. Водопьяновой [43], Е.В. Ермаковой [66] и др. необходимо использовать унифицированный термин и целесообразно обозначать исследуемый феномен «профессиональное выгорание» как в наибольшей степени отражающий его сущность, и являющимся более адекватным для психологии труда,

подчеркивая проявление данного феномена именно в профессиональной деятельности. В нашей работе как синонимичный мы так же используем обобщающий термин «выгорание».

На сегодняшний день исследования различных авторов описывают следующие модели выгорания:

– факторные (А. Pines [337]; Dirk van Dierendonck [302], W. Shaufeli [352]; С. Maslach, С. Jackson [330]; R. Schwab [295]; А. Mills [295]), среди которых наиболее распространена трехфакторная модель К. Маслак и С. Джексон (С. Maslach, С. Jackson), включающая истощение, цинизм, неэффективность;

– процессуальные (С. Cherniss [294]; J. Edelwich R. Brodsky [295]; М. Burish [292]; В.В. Бойко [29;30]), в которых выгорание рассматривается, как проходящий определенные стадии процесс;

– структурно-функциональные (В.Е. Орел [166], Е.В. Ермакова [66] и др.), в которых рассматривается взаимосвязь выгорания с различными подструктурами личности и выявлены основные функциональные закономерности выгорания в процессе профессионализации;

– модель В. Шауфели, Е. Демероти (W. Shaufeli, Т. Demeroti) [300; 353], рассматривающая соотношение рабочих требований (job demands), под которыми понимаются физические и умственные усилия, необходимые для выполнения производственных функций, и организационными ресурсами (job resources), которые включают в себя поддержку коллег, обратную связь руководителей, возможность принимать решения.

В своих последних исследованиях К. Маслак и М. Ляйтер (С. Maslach, М. Leiter) сообщают о том, что на современном этапе для того, чтобы глубже понять процессы выгорания, наибольший интерес представляет анализ индивидуальных профилей выгорания. Ученые также указывают на то, что необходимо уделять более пристальное внимание к процессам, происходящим между конечными точками континуума «выгорание-вовлеченность» [324; 329].

Некоторые исследователи, такие как А. Ленгле [135], Л.А. Китаев-Смык [96], Е.В. Ермакова [66], К. Чернисс (С. Cherniss) [294] говорят о выгорании как о

проявлении экзистенциального кризиса, при котором наблюдается потеря личностных смыслов, отчуждение.

По мнению ученых, в основе происхождения ПВ как психологического феномена лежат социальные, экономические, культурные изменения, которые произошли в последней четверти прошлого столетия в связи глубокой и быстрой трансформацией индустриального общества в общество с экономикой услуг [2; 18; 53; 69; 93; 214; 327; 353]. Исследования показывают, что эта социальная трансформация вызывает растущее психологическое давление на работающих, которое может и часто перерастает в ПВ. С начала нового века ПВ все чаще рассматривается как размывание позитивного психологического состояния [124; 189; 197; 225; 231; 248; 287].

Неблагоприятное влияние производственных факторов Международным классификатором болезней МКБ 11 отнесено к группе факторов (Z00-Z99), которые оказывают воздействие на состояние здоровья популяции и обращения в учреждения здравоохранения. Эти факторы относят к категории «проблемы, связанные с трудностями управления жизнью» (Z73.0) [150].

По прошествии уже более 50-ти лет с момента введения ПВ в психологический дискурс, оно до сих пор вдохновляет исследователей изучать его, а практиков – искать способы его предотвращения и коррекции. В течение многих лет выгорание признавалось в качестве профессиональной опасности для помогающих профессий, таких как социальное обслуживание, образование и здравоохранение. Помогательские отношения, которые специалисты этих профессий устанавливают с получателями услуг, требуют постоянного и интенсивного уровня личного, эмоционального контакта. Хотя такие отношения могут быть полезными и привлекательными, они также могут быть весьма напряженными [3; 8; 19; 290; 344].

Учеными установлено, в рамках таких профессий существующие нормы предполагают отсутствие эгоизма, ориентированность на нужды других людей, ненормированный рабочий день, чтобы наилучшим способом помочь клиенту, пациенту или ученику, т.е. сделать для них все возможное. Кроме того, организационная среда для этих рабочих мест определяется различными социальными, политическими и экономическими факторами, которые приводят к созданию рабочих мест с

высокими требованиями и низким уровнем ресурсов. И хотя показано, что ПВ проявляется во всех видах профессиональной деятельности, в работе помогающих специалистов, оно проявляется особенно ярко [137; 230; 233; 237; 318; 367].

В работах как зарубежных, так и отечественных исследователей представлена яркая картина опыта специалистов здравоохранения, педагогов, социальной сферы, полиции, в которой состояние ПВ описывается как потеря энергии, эффективности, чувства ценности своей работы, нервное истощение, отсутствие сострадания. Потеря смысла особенно остро ощущается у профессионалов, работа которых посвящена целям помощи другим людям [255; 288; 290; 292; 329].

Одним из существенных факторов, влияющих на ПВ, исследователи называют дисбаланс между требованиями к работе (больше количество получателей услуг с более высокими требованиями) и ресурсами (нехватка персонала, оборудования, площадей, недостаточные возможности для отдыха). Конфликт между личными ценностями и ценностями организации, между официально заявленными организационными ценностями и тем, что происходит на практике [231; 286; 297; 310].

Чаще всего, ПВ описывается различными авторами как синдром трех аспектов, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию личных достижений. Эмоциональное истощение возникает при значительном снижении уровня психоэмоциональных ресурсов, так что люди чувствуют себя неспособными больше эмоционально включаться в деятельность. Деперсонализация описывает чувство цинизма (потеря субъектного отношения к объекту деятельности, коллегам), редукция личных достижений приводит к формированию негативной оценки трудоспособности [16; 23; 36; 191; 252; 272; 281; 306; 311].

Такие авторы как В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, К. Маслак (С. Maslach), описывают ПВ через фазы формирования симптомокомплексов: напряжения, которое обуславливается постоянством и усилением психотравмирующих факторов; резистенции, как проявление сопротивления нарастающему стрессу; истощения, выражающегося в падении общего энергетического тонуса и снижением лабильности психических процессов [30; 43; 326].

Особенности ПВ специалистов сферы социальной защиты исследовались в

работах ряда как отечественных, так и зарубежных авторов [16; 19; 45; 47; 53; 63; 68; 103; 123; 137; 139; 141; 149; 158; 225; 238; 240; 260; 271; 304; 311].

Так Е.С. Асмаковец по результатам исследования социальных работников, обслуживающих пожилых людей на дому, пришла к заключению, что проявления ПВ у данной категории специалистов вызвано спецификой получателей социальных услуг. В исследовании выявлено, что на ПВ влияет уровень образования (специалисты со среднеспециальным образованием в большей степени подвержены ПВ), семейное положение (у специалистов, не состоящих в браке уровень ПВ выше), уровень развития личностных качеств, взаимоотношения с руководством [16].

Исследуя проблемы ПВ СССЗ В.В. Попова [177], А.А Синева [230] пришли к выводу о том, что проявления выгорания связаны с эмоциональным стрессом вследствие работы с немотивированными, сложными клиентами; коммуникативным стрессом, возникающим из-за интенсивных контактов и с получателями услуг, и с коллегами и наиболее проявляются по шкале «Истощение».

Л.А. Пьянкова и В.Е. Хомичева [197], С.С. Лятт [136] к особенностям ПВ СССЗ относят специфику профессиональной деятельности (многозадачность, дефицит времени, ситуации неопределенности, высокие ожидания руководителей и клиентов), низкий уровень психологической культуры, проявляющийся у специалистов как небрежное отношение к собственному психическому и соматическому здоровью, работа с контингентом, имеющим иждивенческую позицию.

В исследовании Г.А. Чомаевой к особенностям ПВ СССЗ отнесены факторы, провоцирующие его появление: объективные (особенности профессиональной деятельности) и субъективные (индивидуальные характеристики специалистов). Результаты исследования говорят о том, что у 54,2% сотрудников формируется ПВ, а у 12,5% уже сформировано. Также отмечена зависимость ПВ от степени удовлетворенности трудом, уровнем образования, локусом контроля специалистов [266].

Результаты исследования Т.С. Киенко выявили, что особенностями ПВ у опрошенной группы респондентов (социальных работников муниципальных учреждений) является повышенный уровень редукции личных достижений, эмоционального истощения и низкий уровень деперсонализации. Автор отмечает невысокий

уровень самопознания, социально-психологической и коммуникативной компетентности, но в то же время, отмечает потребность и готовность респондентов к получению недостающих навыков, знаний, освоению методов психосоциальной работы [95].

В диагностическом исследовании, проведенном А.А. Фоминым, отмечаются повышенные показатели по субфакторам «Эмоциональное истощение» и «Редукция профессиональных достижений». «Эмоциональное истощение», по мнению автора, возникает из-за взаимодействия с трудными клиентами, в частности с неблагополучными семьями, наркологическими клиентами, которые отрицают наличие заболевания, его негативных проявлений, как для себя, так и для окружающих. «Редукция профессиональных достижений», возникающая, когда специалист сталкивается с тщетностью собственных усилий, направленных на помощь неблагополучной семье, недостатком специальных знаний и навыков. Симптомы ПВ у этих специалистов проявляются в физической и психической усталости, снижении настроения, трудностями регулирования эмоций, потерей веры в результаты работы [256].

Одной из особенностей проявления ПВ у специалистов «помогающих профессий» является взаимосвязь проявления эмпатии и выраженности симптомов ПВ. Исследования российских и зарубежных ученых позволяют говорить о том, что с одной стороны, частое включение в эмоционально заряженное взаимодействие повышает риск возникновения ПВ, а с другой – специалисты с развитой эмпатией и способностью выявлять и дифференцировать собственные эмоциональные состояния и реакции, в меньшей степени подвержены ПВ [93; 341; 361; 368; 369].

Взаимосвязь ПВ и стратегий поведения в конфликтной ситуации анализировались в работах Е.А. Морозовой [153], И.В. Бахтиной [20], Л.А. Костиной [113], Д.К. Рахимовой [199], А.М. Пермяковой [172], Л.А. Савельевой [222]. Результаты данных исследований показывают, чем выше уровень ПВ, тем сотрудники чаще выбирают менее конструктивные стратегии реагирования (приспособление, соперничество). Сотрудники с внутренним локусом контроля, развитыми ответственностью, толерантностью, эмпатией, самооценкой, коммуникативной компетенцией чаще используют при разрешении конфликтных ситуаций стратегию «сотрудничество»

[233].

Исследование Р. Гомес и др. (Rogelio Gómez et al.), проведенное в Испании, позволило определить, что 33,2% и 22,1% испанских работников социальной сферы испытывают высокий уровень эмоционального истощения и деперсонализации, а 54,2% переживают редукцию профессиональных достижений, что сказывается на соматическом здоровье сотрудников, повышая количество отпусков по болезни. Такие показатели автор объясняет трудностями в коммуникации с клиентами, индивидуальными характеристиками персонала, высокой рабочей нагрузкой [311].

В аналитическом обзоре Р. Виллард-Грес (R. Willard-Grace), посвященном особенностям ПВ у специалистов, работающих в домах престарелых и ухаживающих за пожилыми на дому, приведены результаты исследований, проведенных за последние 10 лет в разных странах. Было выявлено, что характерными для этой категории специалистов, являются выраженное эмоциональное истощение и деперсонализация. Исследователи объясняют такие показатели рядом факторов: психологическое и физическое насилие со стороны пациентов и их родственников, невозможность конгруэнтно проявлять себя в работе (высокий уровень различий между фактически испытываемыми эмоциями и отображаемыми эмоциями), переживания, связанные со смертью подопечных. Деперсонализация, как правило, была вызвана недостаточной осведомленностью о характере заболеваний пациентов, невозможностью получения адекватной обратной связи от обслуживаемых, повышенной требовательностью, проблемным поведением клиентов. Предиктором ПВ так же служат личностные характеристики специалистов и их копинговые стратегии, высокая рабочая нагрузка и организация работы [367].

Исследовавший израильских социальных работников Е. Тартаковский (E. Tartakovsky), пришел к заключению о том, что ПВ связано с личностными ценностными предпочтениями. Ориентированность специалистов на гуманистические ценности, доброжелательность, гибкость во взаимоотношениях с подопечными и коллегами, уменьшали проявление ПВ [360].

Работа с людьми, которые подверглись психологическому и сексуальному насилию, у профессионалов может повлечь за собой принятие на себя уязвимости

клиента, виктимизацию и стресс. Общий термин для этого явления – викариальная травма. Профессионалы, работающие с жертвами травм, часто могут иметь проблемы в личной и профессиональной жизни, о чем свидетельствует снижение профессиональной эффективности, рост эмоциональных и физических проблем, говорится в исследованиях Ф. Вильсон (F. Wilson), Б. Ротшильд (B. Rothschild) [369; 345].

По мнению болгарских ученых К. Бенковой, Я. Георгиева и др. (K. Benkova, Y. Georgiev, N. Vlaeva, K. Genova), деятельность социального работника происходит в пространстве сложных дилемм, которые он анализирует и испытывает, и обязанность их решать, часто приводит к психофизическому и эмоциональному истощению. Одновременно ему поручено решать задачи в социальной среде, где социальные отношения регулируются различными правовыми и моральными нормами, сопровождающимися рядом ограничений и барьеров, а также соответствующими образовательными и социализирующими мерами. В результате этого возникают высокие уровни тревожности, эмоциональной нестабильности, агрессии и неудовлетворенности, что в свою очередь, приводит к неспособности реализовать профессиональную компетентность и нарушают общение, не только с коллегами, но и с получателями услуг [289].

Помимо рассмотренных выше исследований ПВ, в Таблице 2 (составлено автором) представлен результат анализа исследований последних лет, посвященных ПВ СССЗ. По ключевым словам, «выгорание», «социальная защита» в научных библиотеках eLibrary.Ru, Google Scholar было найдено около 2000, однако полностью описанных исследований, в том числе с данными о выборке, посвященных специалистам сферы социальной защиты, оказалось только 11.

Таблица 2 – Исследования профессионального выгорания

Год	Автор	Тема	Выборка	Вывод
2017	Е.А. Морозова, Н.Р. Аллахвердиева [153]	Особенности протекания эмоционального выгорания у	30 чел. «Смоленский комплексный центр	Более чем у 25% респондентов выявлены сформированные симптомы

Год	Автор	Тема	Выборка	Вывод
		специалистов социальных служб	социального обслуживания»	ПВ, специалисты со стажем работы более 8 лет менее подвержены ПВ.
2018	S. Stanley, G.M. Buvanewari, M. Arumugam [354]	Resilience as a moderator of stress and burnout: A study of women social workers in India	120 чел. Социальные работники	Основными проявлениями ПВ у работников являются тревога и рабочий стресс. Повышение психоэмоциональной устойчивости, овладение эффективными копинговыми стратегиями приводит к снижению ПВ.
2018	Н.С. Антонова, Л.С. Кряжева [9]	Современное состояние проблемы эмоционального выгорания социальных работников в учреждениях социальной защиты населения Улан-Удэ	55 чел. социальные работники	Выявлены признаки ПВ: неуверенность в себе, нарушение сна, эмоциональная отстраненность, трудоголизм.
2019	Н.И. Чумак [268]	Выявление синдрома эмоционального выгорания у специалистов по социальной работе	20 чел. Социальные службы г. Луганск	У 50% специалистов выявлены симптомы ПВ, личность специалиста, удовлетворенность трудом, уровень образования, семейное положение детерминируют проявления ПВ.
2019	Н.Н. Ярушкин, Н.Н. Сатонина [281]	Психологические факторы профессионального выгорания сотрудников социальной службы	35 чел. социальные работники, Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.	Уровень ПВ имеет умеренную прямую взаимосвязь с показателями эмоционального истощения, и обратную взаимосвязь с удовлетворенностью трудом и уровнем субъективного контроля.
2019	А.В. Чубукова, Т.В. Чуканова [267]	Профилактика синдрома выгорания	13 чел. специалисты по социальной работе	ПВ у специалистов формируется или уже сформировано, которое обусловлено

Год	Автор	Тема	Выборка	Вывод
		работников социальной сферы	УСЗН г. Барнаул	неудовлетворенностью выбранной профессией, оплатой труда, престижностью деятельности, негативными психоэмоциональными состояниями.
2020	Т.А. Михайлова [149]	Факторы развития у специалистов по социальной работе синдрома профессионального выгорания	100 чел. ТСЦО «Ярославский»	У 80% участников исследования формируются или уже сформированы симптомы ПВ.
2020	А.Б. Ходжаян, Т.И. Иволга, В.В. Бруснева [260]	Особенности личностных изменений специалистов учреждений социальной сферы в процессе осуществления профессиональной деятельности	55 чел. ГБУСО «Краевой центр социального обслуживания» (соц. работники, специалисты по социальной работе)	Более подвержены ПВ: сотрудники со стажем менее 3 лет, социальные работники, менее удовлетворенные трудом и жизнью. Основные факторы ПВ: эмоциональная и психологическая нагрузка, личностные характеристики, удовлетворенность трудом.
2020	И.Н. Федосеев, Л.Г. Жедунова [252]	Профессиональное выгорание специалистов сферы социального обслуживания	69 чел. ГБУ «Центр социального обслуживания» Ярославская обл.	У специалистов наиболее выражены симптомы ПВ: переживание психотравмирующих обстоятельств, тревога и депрессия, неадекватное эмоциональное реагирование, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей. Специалисты со стажем работы более 7-ти лет выгорают больше.
2021	X. Tang, X. Li [359]	Role Stress, Burnout and Workplace	1638 чел. социальные	На ПВ оказывает влияние ролевой стресс,

Год	Автор	Тема	Выборка	Вывод
		Support among newly recruited social workers	работники, недавно принятые на работу.	эмоциональное истощение, деперсонализация. Поддержка на рабочем месте уменьшает, указанные проявления ПВ.
2021	P.F. Padin, C. Verde-Diego [338]	Burnout in health social work: an international systematic review (2000-2020)	Систематический обзор баз данных PubMed, Scopus, WOS, CSIC обнаружил 231 ссылку, 14 исследований подвержены анализу.	Детерминантами ПВ социальных работников в сфере здравоохранения являются: условия работы, физическое и психическое благополучие, копинговые стратегии, пол.

Как видно из Таблицы 2, отечественные исследования проводятся на небольших выборках. Большинство исследователей отмечают связь ПВ с удовлетворенностью трудом (в том числе поддержкой коллег и руководства), интернальностью, психоэмоциональным состоянием, применяемыми стратегиями борьбы со стрессом и саморегуляцией. ПВ проявляется в переживании психотравмирующих обстоятельств, эмоциональной отстраненности, деперсонализации, психовегетативных нарушениях. Основной причиной возникновения ПВ также называются частые эмоционально насыщенные контакты с получателями социальных услуг.

Таким образом, мы провели теоретический анализ взглядов отечественных и зарубежных исследователей, результаты которого позволяют говорить о том, что особенностью ПВ специалистов сферы социальной защиты являются симптомы эмоционального истощения, редукции профессиональных достижений и в меньшей степени деперсонализации, которые, как правило, связаны с личностными особенностями специалистов, трудностями коммуникации и со спецификой получателей социальных услуг.

1.3. Феномен личностной зрелости в зарубежной и отечественной психологии

Для того, чтобы исследовать влияние ЛЗ субъектов труда на снижение выраженности ПВ, необходимо уточнить, что же представляет собою понятие «личностная зрелость». Теоретический анализ аспектов исследования ЛЗ с использованием системного подхода к изучению психологических явлений, а также частично понятийной схемы описания психологических явлений, предложенной А.Я. Анцуповым [9], позволяет определить сущность ЛЗ, выделить наиболее значимые параметры [253].

Многие исследователи акцентируют внимание на том, что понятие ЛЗ имеет многозначные определения и толкования, его сложности, что указывает на необходимость тщательной работы с категориальным аппаратом психологии [5; 7; 49; 57; 59; 67; 79; 118; 132; 183; 187; 219; 226; 243; 253; 263].

Прежде всего, для уточнения понятия «личностная зрелость», целесообразно определить сущность его составляющих: «личностная» и «зрелость». Рассмотрим их.

Понятие «зрелость» в психологии обычно рассматривается с нескольких точек зрения:

– зрелость как стадия возрастного развития человека (характеризующая возраст, сформированность функций и систем организма) [11; 28].

– зрелость как характеристика уровня развития подструктур психической организации (эмоциональной, интеллектуальной, нравственной, мотивационно-ценностной, социальной, психологической) [1; 31; 59; 75; 183].

Такие авторы как Л.И. Божович, Л.А. Головей, Э. Эриксон рассматривая зрелость как стадию развития, чаще всего выделяют несколько условных стадий: раннюю зрелость (20–40 лет), как период вступления в активную личную и профессиональную жизнь; зрелый возраст (40–60 лет), как период стабильности и

продуктивности в профессиональном и социальном плане; поздняя зрелость (от 60 лет), как период отхода от активной жизни [28; 49; 279].

И.Ю. Кулагина, В.Н. Коллюцкий и др. полагают, что с точки зрения психофизиологического развития, говоря о зрелости, имеется в виду зрелость индивида (половозрелость, соматическая и психофизиологическая зрелость мозговых структур и функций), т.е. органическая жизнеспособность, адаптивность к условиям окружающей среды. С позиции периодизации развития, можно говорить о зрелости, как результате достижения дефинитивной стадии развития [123; 253].

Российские ученые говорят о том, что зрелость как категорию, можно раскрывать через уровень развития подструктур психической организации индивида. В настоящее время предложены различные модели измерения выраженности эмоционального, социального интеллекта, когнитивных способностей, креативности и т.д. [226; 253].

Однако зрелость не является синонимом взрослости. Эти понятия необходимо разделять, т.к. они описывают разную психологическую реальность. И хотя, по мнению Б.Г. Ананьева, А.А. Бодалева, К.А. Абульхановой-Славской, уровень нервно-психического развития индивида взаимосвязан и взаимозависим от уровня развития личности, зрелость и взрослость часто не совпадают по времени и обусловлены неравномерностью и гетерохронностью процесса развития человека [1; 4; 26; 49; 59].

Так К.А. Абульханова-Славская определяет зрелость как способность личности организовывать свой жизненный путь как целое, формируя жизненную позицию, преобразовывать обстоятельства в соответствии со своими целями и ценностями: «Зрелый человек способен своей волей определять и направлять ход событий и расстановку сил в своей жизни» [1, с. 285].

В рамках нашего исследования «зрелость» рассматривается как характеристика уровня развития подструктур психической организации.

Предметная область нашего исследования, его цели, предполагают интеграцию понятий «личность» и «субъект», используемых в общей психологии и психологии труда, поскольку, как отмечал Е.А. Климов, «взаимодействие общей

психологии и психологии труда может выступать как один из механизмов приближения психологической науки в целом к жизни при сохранении достаточной теоретической строгости ... в решении научно-практических задач» [99, с.142].

Прояснение понятия «личностная» заставляет нас коснуться его основания.

А.Н. Леонтьев охарактеризовал личность как «высшее единство человека» [132, с. 187]. Говоря о личности, классик отечественной психологии, отмечал, что «реальным базисом личности человека является совокупность его общественных по своей природе отношений к миру, но отношений, которые реализуются, а они реализуются его деятельностью, точнее, совокупностью его многообразных деятельностей» [132, с. 187].

Б.Г. Ананьев дал следующее определение личности – «общественный индивид, объект и субъект исторического процесса. Поэтому в характеристиках личности наиболее полно раскрывается общественная сущность человека, определяющая все явления человеческого развития, включая природные особенности» [4, с. 119]. По мнению Б.Г. Ананьева человека характеризует целостность, объединяющая аспекты (социальный, профессиональный, биологический) его свойств [5].

По определению А.В. Петровского, личность – это социальное качество, которое индивид формирует в предметной деятельности и общении и характеризует насколько полно общественные отношения представлены в индивиде, а «личный», включает и свойства индивидуальности [174; 175].

В.А. Бодров отмечает, что многие отечественные психологи, несмотря на различие теоретических позиций, с точки зрения которых, они занимаются проблемой изучения человека, «личность» считают основным понятием. Психологическая многозначность комплекса природных свойств личности, определяется через систему общественных отношений [26].

Характеризуя «личность», А.Г. Асмолов говорит о целостности, которая рождается в обществе, проявляясь в общественных связях и отношениях. Сущностной характеристикой личности выступает многомерность, т.е. термин «личность» характеризует внутренний мир человека во всем его многообразии, автономность

его самосознания, его возможность осуществления свободного выбора и самоопределения [17].

Личность определяется Л.А. Анцыферовой как действующий индивид, преобразующий социальные ситуации, изменяя эти ситуации не только под воздействием внешних факторов, но и согласуясь с направлением своего индивидуального, социально обусловленного существования [12].

Л.В. Бороздина описывает личность через структуру жизненных смыслов, не только значимых для индивида, но которые определяют, задают программу выстраивания линии жизни. По мнению автора, комплекс жизненных смыслов определяет цель существования субъекта, на что он тратит свою жизнь, что включает ее центральное содержание [32].

Как отмечает А.А. Реан, личность «это социальный индивид, субъект общественных отношений, деятельности и общения» [202, с. 6]. А говоря о личностной зрелости, автор выделяет базовые компоненты, такие как ответственность, терпимость, саморазвитие, позитивное отношение к миру [201; 202].

По мнению А.А. Бодалева личность представляет согласованную структуру отношений человека к действительности и его способностей. Подчеркивая целостность личности, А.А. Бодалев отмечает внутреннюю согласованность этой структуры, взаимовлияние ее составляющих [26].

Приведенные определения, так или иначе, предполагают соотнесение понятий «личность» и «субъект». В.А. Толочек отмечает, научная проблема исследования связи и отношений, означенных выше, явлений и понятий их отражающих, до настоящего времени является актуальной и нерешенной окончательно [243].

По мнению Т.Д. Марцинковской, необходимо учитывать контекст социальной ситуации того времени, когда понятие «субъект», употребляемое в отечественной психологии, было введено С.Л. Рубинштейном и А.Н. Леонтьевым, и используемое в зарубежной психологии понятие «личность» (person), схожи по своему смысловому наполнению [141].

По мнению основателей психологической теории деятельности, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, продолживших ее развитие Б.Г. Ананьева,

К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского, Б.М. Теплова, и др., постулирующих деятельность как способ отношения субъекта к действительности, личность, являющаяся субъектом жизни, выражает сложные системы связей и отношений человека к миру [1; 4; 33; 132; 216; 240].

Б.Г. Ананьев подчеркивал, что «субъект всегда личность, а личность – субъект» [5, с. 295], «касаясь отдельного человеческого существа как сложнейшего целостного организма, общественного деятеля, субъекта познания и практической деятельности, приходится во всех случаях употреблять лишь одно понятие – личность» [4, с. 230].

Е.А. Климов, рассматривая человека, как разноуровневую систему, элементы которой тесно взаимодействуют, отмечал «человек как инициативный, активный деятель, имеющий некоторые способности, – это субъект деятельности. Человек в его отношениях и взаимодействиях с людьми, с обществом – это личность» [98, с. 15].

В рамках системно-субъектного подхода Е.А. Сергиенко предлагает соотнести категории «личность» и «субъект», определяя личность как центральную структуру субъекта, которая задает общее направление самоорганизации и саморазвития. Этим категориям присущи основные функции психических процессов, выделенные Б.Ф. Ломовым: когнитивная (понимание), коммуникативная (совокупность субъект-субъектных и субъект-объектных взаимодействий), регулятивная (контроль поведения и самопроизвольность) [134; 226].

Говоря о личности, В.Д. Шадриков определяет ее через такое системное качество личности, как субъектность. Основой субъектности являются характеристики и способности, которые дают возможность личности проявлять свою индивидуальность и характеризуют ее как субъекта деятельности, отношений, жизненного пути [270; 271].

Исследование вопроса личностной зрелости, зрелой личности как результата развития, формирования личности, имеет практически вековую историю и в отечественной, и в зарубежной психологии.

В исследованиях личностной зрелости, отечественные ученые опираются на культурно-исторический подход (Л.С. Выготский), общепсихологический подход к анализу личности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, В.П. Зинченко, Д.А. Леонтьев, В.А. Петровский, А.А. Реан, В.М. Русалов, В.И. Слободчиков и др.), субъектно-деятельностный подход к развитию личности (К.А. Абульханова-Славская, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков,), а также на гуманистический подход (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс), теории развития личности (Э. Эриксон, К.Г. Юнг, З. Фрейд), зарубежные исследователи используют критерии зрелости Г. Олпорта, концепции личности и зрелости Х.Г. Гофа, модель психологического благополучия К. Рифф, гуманистический подход А. Маслоу, К. Роджерса. Рассмотрим некоторые из них.

Культурно-историческая психология Л.С. Выготского заложила теоретическую основу понимания процессов становления личности, в которой овладение человеком собственными психическими проявлениями выступает главным критерием личностного развития, а универсальным механизмом становления личности является механизм опосредования [46].

Субъектно-деятельностный подход, основоположником которого является С.Л. Рубинштейн и развиваемый его учениками и последователями К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьевым, А.В. Брушлинским, А.Л. Журавлёвым, Е.А. Сергиенко, рассматривает субъекта, активного, творческого, самостоятельного, для которого окружающая действительность выступает, превыше всего, как объект действия и познания. В процессе деятельности субъект видоизменяя мир, формирует новое знание, содержимое которого осваивается им и преобразуется в соответствии со своими целями и ценностями [1; 5; 33; 73; 189].

По мнению ученых, категория субъекта дает возможность обращаться к целостному изучению человека, объединяет различные аспекты изучения индивидуальности, позволяет изучать, опосредованные внутренним миром человека, поведение, деятельность, сознание [62; 79; 131; 195; 219; 232].

Как отмечает Е.А. Сергеенко, субъектность, как главное, определяющее качество субъекта, характеризует произвольную активность человека и содержит

такие компоненты, как рефлексия, целенаправленность, инициативность, проектируемость, предметную соотнесенность. Раскрытие понятия и значения субъектности происходит благодаря системе взаимодействия субъективного (внутреннего) мира человека и объективного (внешнего), в котором человек живет и действует, в отношениях (познавательном, деятельностном, этическом, созерцательном) субъекта к миру [226].

В теории А.Н. Леонтьева личность рассматривалась как субъект предметно-практической деятельности. Порождаемые и образуемые дифференцированной деятельностью психические процессы и свойства интериоризируясь структурно формируются по аналогии с внешней деятельностью. Личностная зрелость, присущая «самодетерминированной индивидуальности», которая, опосредуя культурные и знаковые инструменты, формируется из «непосредственной природной индивидуальности» [132, с. 161].

Процессуально-динамический подход, разработанный Л.И. Анцыферовой, рассматривает личность как непрерывно развивающуюся целостность, проявляющую активность в своем развитии, которое является для нее основным способом бытия, преобразующую себя и свой мир. Личностная зрелость отражает непрерывную динамику выстраивания человеком «субъективной картины мира», мотивации, осуществления жизненных выборов, постановки задач и целей, преодоления себя и выхода за свои пределы [12].

Основываясь на субъектно-деятельностном подходе, Б.Г. Ананьев развил идею интеграции знаний о человеке и понимание того, что свойства личности развиваются на протяжении жизненного пути человека в обществе. Школой Б.Г. Ананьева выделены общие и специфические закономерности зрелого периода жизни человека (психофизиологические, интеллектуальные, личностные), открыто новое направление в психологии, названное онтопсихологией и ее раздел – акмеология, изучающий высшие достижения развития [4].

В.М. Русалов, говоря о зрелости в ее акмеологическом аспекте как движении к высшим достижениям, личностном росте, развитии целостных образований психики человека, обращает внимание на неясность концептуального описания

личности в науке (собственно, о чем идет речь: о личности, индивидуальности, индивиде, субъекте). Импликативная модель свойств человека, предложенная автором, включает в себя несколько уровней, где наивысшим уровнем развития является субъект. А этот уровень, в свою очередь включены более низкие: индивидуальность, личность, индивид. Зрелось индивидных свойств описывается как окончательно установленная, зрелость же вышележащих уровней, включающая эмоциональные, интеллектуальные, нравственные, социальные свойства, характеризуется, в большей части, в акмеологическом смысле. По мнению В.М. Русалова, личность включена в индивидуальность наряду с темпераментом и индивидностью, однако, с общепсихологической точки зрения, отмечает автор, термины индивидуальность и личность взаимозаменяемы, особенно в гуманистической психологии [219].

В работах А.А. Деркача человек рассматривается как субъект – носитель активности, продуктивной деятельности, сознательно саморегулирующий ее и развивающийся в ней, а субъектность отражает содержательные и процессуальные характеристики субъекта, являясь генерализованной, интегрирующей способностью, образующейся в деятельности [58; 193].

С позиций концепций профессионального самоопределения и развития, личность рассматривается как субъект профессионального развития, самоопределения, а субъектность, как характеристика внутренней организации субъекта труда. При рассмотрении достижения человеком вершин профессионализации, отмечается необходимость наличия у субъекта труда высокой внутренней мотивации, адекватной духовной, экзистенциальной осмысленности, характерных для личностной зрелости [13; 26; 58; 91; 131; 140; 195; 282].

Так В.А. Бодров отмечает обязательность присутствия в профессиональной деятельности «гармонии личностной и профессиональной зрелости субъекта труда, которая способна обеспечить не только эффективность, надежность и безопасность труда, но и развитие личности в труде...», подчеркивая значение личностной зрелости субъекта труда в становлении профессионала [253, с. 176].

По мнению А.К. Марковой зрелость личности определяет профессиональное развитие, являясь «...предпосылкой к тому, чтобы человек состоялся как профессионал» [195, с.104].

С точки зрения Б.А. Ясько личностная и профессиональная зрелость тесно взаимосвязаны, профессиональное совершенствование невозможно без развития человека как личности. Личностная зрелость является маркером высокого уровня социального, эмоционального, морального и интеллектуального развития человека и позволяет достигать высот профессионализма через субъектную самореализацию [282].

Е.П. Ильин говорит о том, что возможно выделить различные виды зрелости и «наиболее важная из них – личностная зрелость, так как именно она интегрирует все аспекты зрелости в единую систему. Человек достигает личностной зрелости в процессе личностного роста» [80, с. 28], подчеркивая, что понятие «личностная зрелость» является наиболее сложным и неисследованным аспектом зрелости, неопи- санное с исчерпывающей полнотой [80].

Исследуя вопрос соотношения понятий «субъект» и «личность», И.А. Мироненко, выяснила, что к нему обращались такие выдающиеся российские методологи как К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, В.Д. Шадриков, и, что в современном научном языке оба понятия обозначают целостную психическую организацию человека и это две стороны человеческой психики, которые неразрывно связаны [148].

Таким образом, определение «личностная» в нашем исследовании мы относим к человеку, как субъекту, и прежде всего – субъекту труда, так и личности.

Среди зарубежных подходов, позволяющих определять личностную зрелость и пути ее достижения, можно выделить нижеследующие.

Развитие ЛЗ объясняется З. Фрейдом, в его теории личности, как реакция на основные источники напряжения: внешние угрозы, процессы созревания, неудовлетворенные потребности, внутренние конфликты. Ключевым фактором развития личности является формирование способов преодоления напряжения в ходе последовательных стадий развития. Успешное прохождение этих стадий дает

характеристику зрелой личности, как способной активно решать жизненные проблемы, владеющей развитыми волевыми способностями, проявляющей заботу о других [261; 262].

Эпигенетическая теория Э. Эриксона основана на взаимосвязи биологического, психического, общественного процессов, которая влияет на решение задач возрастного развития. Равновесие, достигнутое на каждой стадии, позволяет приобрести новые, более совершенные формы эгоидентичности и включиться в более широкое социальное окружение [279].

В работах К.Г. Юнга были подробно разработаны вопросы личностной зрелости. В ходе развития, процесса индивидуации, большего осознания собственных психических проявлений, интеграции сознательного и бессознательного опыта обретается личностная целостность (Самость) [261].

Теория развития личности Г. Олпорта строится на понятии «проприум» (*proprium*), являющимся проактивным и целеустремленным началом личности. Проприум развивается стадийно и на каждой стадии приобретает новый аспект, продолжающий развиваться всю жизнь и формирующий ее уникальность. Результатом такого развития является зрелая личность, которая соответствует шести критериям: расширение чувства Я, наличие близких межличностных отношений, эмоциональная стабильность (принятие себя), реалистическое восприятие мира, самообъективация (самопонимание), цельная жизненная философия [262].

В гуманистической психологии личностная зрелость разрабатывалась А. Маслоу, К. Роджерсом, Э. Фроммом, В. Франклом [261; 262].

По мнению А. Маслоу «базисом универсальной науки о человеке должно стать изучение самоактуализированной личности» [143, с. 231], которую от среднестатистического человека отделяют не количественные, а качественные различия. Ключевыми понятиями для характеристики самоактуализирующейся личности являются спонтанность, естественность, обретение свободы, свободный выбор, самопознание, согласие с собой, удовлетворение. В теории мотивации, основанной на модели иерархически структурированных потребностей, индивидуум

рассматривается как интегрированное, организованное целое, постоянно развивающееся, стремящееся реализовать в процессе этого движения свои природные задатки [143].

Теория Э. Фромма показывает взаимодействие социокультурного контекста с уникальными человеческими потребностями в процессе формирования личности. Целью процесса становится достижение продуктивного характера, как идеального состояния человека, со зрелой и целостной структурой характера, независимого, честного, спокойного, любящего, творческого, совершающего социально полезные поступки [258].

В теории В. Франкла личность понимается как единое, неделимое целое, уникальное и духовное, ориентированное на смысл. Смысл должен быть не только найден человеком, но и реализован, поскольку реализация смысла позволяет реализовать человеку себя [257].

Согласно теории К. Роджерса [207; 208; 210], в каждом человеке заложено естественное стремление к наиболее полному осуществлению внутренних возможностей, личностного потенциала, к оптимальному и эффективному развитию, к жизни в гармонии с собой и другими. Людей, следующих этому стремлению, использующих свои способности, таланты, возможности, познающих себя и сферу своих переживаний, К. Роджерс описал как «полноценно функционирующую личность» (Fully Functioning Person), характеристики которой мы рассмотрим подробнее позже.

Концепция личности и зрелости Х.Г. Гофа определяет зрелость по аспектам и атрибутам межличностного поведения, имеющим прямое и интегральное отношение ко всем формам социального взаимодействия, указывающим зрелые социальные установки: интеллектуальная автономия, амбиции и эффективность, межличностная чувствительность и объективность, чувство благополучия [262].

Модель психологического благополучия К. Рифф включает шесть измерений: самопринятие (положительное восприятие себя и своей прошлой жизни), личностный рост (ощущение постоянного развития и самосовершенствования), жизненная цель (осмысленность жизни), позитивные отношения с другими,

экологическое мастерство (умение эффективно управлять своей жизнью и окружающей средой) и автономия (чувство самоопределения) [350].

В социоаналитической модели зрелости Р. Хоган и Б. Робертс, важно различать то, как люди видят себя, и как их видят другие. Зрелость делится на элементы идентичности (самопринятие, внимательность и реагирование на потребности, ожидания и чувства других) и элементы репутации (которые нравятся и уважаются другими). Эти элементы зрелости связаны с успехом в различных ролях, таких как семейная стабильность и карьерный успех. Этот подход, ориентируясь на модель самоактуализации, рассматривает внутреннюю динамику личности, ее глубокие изменения, в результате которой формируется личностная зрелость [315].

Таким образом, поскольку среди ученых нет единого понимания, что же такое личностная зрелость, зрелая личность (причем эти термины многими авторами используются как синонимичные [226]) данный конструкт рассматривается нами как «зонтичный термин», интегрирующий различные аспекты явления в относительно целостное понимание широкого спектра разнообразных подходов и позволяющий обозначить общие характеристики изучаемого феномена и характеризует личность/субъект, субъект труда, как сложное системное образование не равное сумме его составляющих, как непрерывно развивающуюся целостность, обуславливает движение по жизненному пути, определяет способы взаимодействия и отношения с собой, к себе и окружающему миру. Однако, можно выделить некоторые общие параметры, которыми характеризуется личностная зрелость:

1. Целостность и консистентность, т.е. способность сохранять свою идентичность и целостность в разных ситуациях, согласовывать свои мысли, чувства и поступки;

2. Автономия и самостоятельность, т.е. способность самому определять свои цели и средства их достижения, нести ответственность за свои решения и действия;

3. Гибкость и адаптивность, т.е. способность подстраиваться к изменяющимся условиям и требованиям окружающей среды, учиться на своем опыте и корректировать свое поведение;

4. Зрелость эмоций, т.е. способность осознавать, контролировать и выражать свои эмоции, понимать и учитывать эмоции других людей;

5. Зрелость мотивации, т.е. способность мотивировать себя внутренними стимулами, такими как интерес, удовлетворение, саморазвитие;

6. Зрелость ценностей, т.е. способность формировать и следовать своим жизненным принципам и убеждениям, уважать и толерантно относиться к ценностям других людей.

Для реализации целей нашего исследования, мы предлагаем следующее рабочее определение личностной зрелости: **Личностная зрелость** – это обобщающий конструкт, отражающий динамические характеристики человека как личности и субъекта, которые проявляются в способности достигать высокого уровня развития своих психических, социальных, моральных, профессиональных качеств, конструктивной активности и функциональной эффективности, позволяющих адаптироваться к различным жизненным ситуациям, принимать ответственные решения, реализовать свои ценности и потенциал, а также устанавливать гармоничные отношения с самим собой и окружающими.

Выводы по главе 1

Всестороннее исследование теоретических аспектов ПВ СССЗ как субъектов труда, теоретический анализ аспектов изучения феномена ЛЗ позволяют сделать следующие выводы.

1. Специфика психологического содержания и особенностей профессиональной деятельности СССЗ как субъектов труда определяются значимостью личностных качеств работника, отраженных в профессионально важных качествах, раскрывается через характеристику основных трудовых функций, отраженных в профессиональных стандартах: планирование, организация, контроль реализации и предоставление социальных услуг, мер социальной поддержки, обеспечение социальной

реабилитации и абилитации.

2. Использование унифицированного термина «профессиональное выгорание» наиболее точно отражает сущность исследуемого феномена и является адекватным для психологии труда. Чаще всего, ПВ описывается как синдром трех аспектов, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию личных достижений. Возможно описание ПВ через фазы формирования симптомокомплексов «Напряжение», «Резистенция», «Истощение».

3. Как правило, ПВ СССЗ обусловлено эмоциональной насыщенностью, высокой частотой межличностных контактов, спецификой получателей социальных услуг и личностными качествами, характеристиками специалистов, недостаточном развитии эмоциональной, когнитивной, мотивационной сферы и проявляется в эмоциональном истощении, редукции профессиональных достижений, в меньшей степени деперсонализации.

4. В рассмотрении феномена «личностная зрелость» выделено несколько аспектов. Зрелость как этап возрастного развития и зрелость как характеристика уровня сформированности тех или иных качеств. В любом случае зрелости свойственны процессуальность и гетерохронность. В нашем исследовании мы понимаем зрелость как характеристику уровня развития подструктур психической организации.

5. При рассмотрении теоретического аспекта, к которому относится характеристики зрелости, сделан вывод, что в отечественной и зарубежной научно-психологической традиции при обозначении целостной психологической организации человека используют в принципе аналогичные понятия:

- субъект – источник активности (предметно-практической деятельности, познания, отражения), которому присущи субъектные качества, отражающие его активность;
- личность (person) – активная, самодетерминирующаяся сущность.

6. Определение «личностная» относится к Человеку, как субъекту, в том числе субъекту труда, так и личности. Следовательно, ЛЗ является интегральным показателем, отражающим уровень развития субъектности личности. ЛЗ

характеризует человека как сложное системное образование не равное сумме его составляющих, как непрерывно развивающуюся целостность, обуславливает движение по жизненному пути, определяет способы взаимодействия и отношения с собой, к себе и окружающему миру.

7. ЛЗ в представлении отечественных и зарубежных исследователей определяется как целостный конструкт, критериями и параметрами которого служат взаимосвязанные и взаимовлияющие составляющие.

8. В работах отечественных и зарубежных исследователей выделены параметры, определяющие личностную зрелость: ответственность, осознанность, локус контроля, рефлексивность, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения. Выделенные параметры имеют как интраперсональную, так интерперсональную направленность, охватывая, таким образом, все сферы жизни человека, в том числе и сферу труда.

Глава 2. Методологические основы и принципы эмпирического исследования

В данной главе описаны методологические основы изучения ПВ, дана классификация методов его предотвращения и снижения выраженности ПВ. А также методологические основы изучения ЛЗ как фактора снижения выраженности ПВ и на этой основе концептуализировано применение человекоцентрированного подхода в снижении выраженности ПВ у СССЗ, описана организация процедуры эмпирического исследования.

2.1. Методы исследования и снижения выраженности профессионального выгорания

Феномен профессионального выгорания уже несколько десятилетий остается в центре внимания многих исследователей, как актуальная проблема психологии труда. Первоначальные исследования по выгоранию были пробными и в основном опирались на качественные методы. Первые описания опыта выгорания, представленные Х. Фрейденбергером (H. Freudenberger), Г. Ричелсоном (G. Richelson), К. Чернисс (C. Cherniss), А. Пайнс (A. Pines), К. Маслак (C. Maslach), составлялись на основе наблюдений, интервью, тематических исследований и личного опыта [309; 337; 344; 294; 342; 326].

По мнению ученых, поскольку первые исследователи, пришедшие из социальной и клинической психологии, склонялись к соответствующим идеям из этих областей и использовали концепции, связанные с межличностными отношениями, такими как восприятие и реакция людей на других. Эти концепции включали в себя дистанцирование, дегуманизацию для самозащиты и процессы атрибуции. Это

также привело к разработке идей о мотивации и эмоциях, особенно стратегий преодоления эмоционального возбуждения [290; 339; 344].

К. Маслак (C. Maslach), У.В. Шауфели (W.B. Shaufeli) и др. отмечают, что клинический взгляд также касался мотивации и эмоций, но чаще рассматривал их через призму психологических расстройств, таких как депрессия. Позднее исследователи, пришедшие из организационной психологии, сделали акцент на отношении к работе и поведению. Кроме того, на данном этапе выгорание было концептуализировано как одна из форм стресса на работе, однако основное внимание уделялось организационному контексту, а не физическим характеристикам испытываемого стресса [327; 352].

Основываясь на предшествующих разработках в области исследования выгорания, в 1981 году К. Маслак и С. Джексон (C. Maslach, C. Jackson) было проведено комплексное психометрическое исследование методики оценки опыта выгорания известная как Maslach Burnout Inventory (MBI). Были выявлены три основных шкалы: «Истощение», описывающее потерю энергии, слабость, усталость; «Деперсонализация» или цинизм, описывающее негативное или ненадлежащее отношение к клиентам, раздражительность, утрата иллюзий и уход в себя; «Неэффективность» или «Редукция профессиональных достижений», описывающее снижение работоспособности, упадок моральный дух и неспособность справляться с поставленными задачами [330]. Эта методику принято считать стандартным инструментом для исследований ПВ, переведенной и подтвержденной на многих языка.

Существуют и менее распространенные методики исследования ПВ, например, У.В. Шауфели (W. B. Shaufeli) предлагает использовать тест Bergen Burnout Inventory (BBI), который оценивает три ключевых признака выгорания: рабочее истощение, циничное отношение к работе и ощущение некомпетентности. Дж.Р. Хальбеслебен (J.R. Halbesleben) демонстрирует, что в методике Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) оцениваются два аспекта: истощения и отстранения от работы. Другие опросники, связанные с выгоранием, акцентируют внимание на различных формах истощения. Например, Shirom Melamed Burnout Measure (SMBM) рассматривает физическую усталость, эмоциональное истощение и когнитивную

усталость; а Копенгагенский тест выгорания (СВІ) проводит различие между физическим и психологическим истощением [352].

По мнению К. Маслак (С. Maslach) для МВІ решение заключалось в разработке универсального инструмента, который можно было бы использовать в любой профессии (МВІ-GS). Мало того, что различные пункты были пересмотрены как более «профессионально нейтральные», но шкала деперсонализации (которая была более специфичным для социальной сферы) была расширена, чтобы ссылаться на отрицательную отчужденность от работы, и была переименована в цинизм, а шкала личного достижения была расширена и переименована в профессиональную эффективность. Обновленные методики выгорания с самого начала использовали более профессионально-нейтральную формулировку [329].

Однако некоторые методики, по мнению У.В. Шауфели (W.V. Shaufeli) и др., также добавили некоторые новые признаки в концепцию выгорания. Например, Испанская методика состоит из четырех шкал: энтузиазм по отношению к работе, психологическое истощение, свобода и чувство вины. Между тем, некоторые исследователи были обеспокоены тем, что более нейтральная формулировка означала потерю специфических межличностных проблем для работников социальной сферы, поэтому они разработали новую шкалу межличностного напряжения. Остается открытым вопрос, являются ли эти дополнительные элементы важными компонентами выгорания как такового или же они оценивают опыт или условия, которые часто сопровождают процесс выгорания [353].

М. Ляйтер (M. Leiter) считает, что значительным событием в начале XXI века стало стремление расширить понимание выгорания, обращая внимание на его положительную противоположность, которую назвали «вовлеченностью». Это позитивное состояние рассматривается как продуктивное и полноценное участие в профессиональной деятельности, хотя определение вовлеченности варьируется. Есть исследователи, которые противопоставляют вовлеченность профессиональному выгоранию и определяют ее с точки зрения тех же трех аспектов, но в положительном ключе: высокой энергии, выносливости и чувства эффективности. Вовлеченность в этом контексте оценивается как противоположное состояние по тем же шкалам, что

и выгорание [324].

Однако К. Маслак (С. Maslach) предлагает другое определение вовлеченности, рассматривая ее как устойчивое, позитивное аффективно-мотивационное состояние самореализации, характеризующееся энергичностью, увлеченностью и полным погружением в работу. В предложенном подходе вовлеченность считается самостоятельной концепцией, не противопоставляющийся выгоранию, хотя и имеющий с ним обратную корреляцию. Для оценки вовлеченности была разработана Утрехтская шкала вовлеченности в работу (UWES), которая активно используется в исследованиях последних десятилетий [329].

Согласно У.В. Шауфели (W. V. Shaufeli), М. Ляйтер (M. Leiter), К. Маслак (С. Maslach) ранние модели фокусировались на взаимосвязи между тремя признаками выгорания, часто описываемыми как последовательные стадии. Предполагалось, что истощение возникает первым из-за высоких требований и перегрузок, затем следуют отстраненность и негативные реакции на людей и работу (деперсонализация или цинизм). Если этот процесс продолжается, он приводит к чувству неадекватности и неудачи (снижению профессиональной эффективности) [353].

Современные модели выгорания, по мнению У.В. Шауфели (W.V. Shaufeli), основаны на теориях рабочего стресса и понятии дисбаланса, вызывающих деформацию. Первая из таких моделей, транзакционная, связала последовательные стадии выгорания с дисбалансами. В ней выделяют три этапа: трудовые стрессоры (дисбаланс между требованиями работы и личными ресурсами), индивидуальное напряжение (эмоциональная реакция усталости и обеспокоенности) и защитные реакции (совмещающие повышение цинизма и изменения в поведении) [352].

Е. Демероти (E. Demerouti), А.Б. Беккер, П.Б. Костак (A.V. Bakker, P.V. Costac) предложили две модели, описывающие дисбаланс ресурсов: модель «Требования к ресурсам» (JD-R) и модель «Сохранение ресурсов» (COR). Модель JD-R фокусируется на том, что выгорание возникает из-за постоянных требований к работе при недостаточных ресурсах для их удовлетворения. COR-модель основывается на мотивационной теории, предполагая, что выгорание развивается в результате угрозы или потери ценных ресурсов. Обе теории нашли подтверждение в

научных исследованиях [287; 300].

К. Маслак и М. Ляйтер (С. Maslach, М. Leiter) рассмотрели альтернативную модель, отражающую несбалансированность выгорания, названную ими модель «Зоны рабочей жизни» (AW). Эта модель рассматривает несоответствия, возникающие в работе, и определяет шесть ключевых областей: рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение, сообщество, справедливость и ценности. Несоответствие в этих областях увеличивает риск профессионального выгорания, тогда как совпадение уменьшает его вероятность. Эмпирическая поддержка модели AW была подтверждена как в поперечных, так и лонгитюдных исследованиях [322].

Для исследования ПВ в России обычно используются методики Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, А.А. Рукавишниковой, В.В. Бойко [42; 29; 218].

Методика «Профессиональное выгорание» Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой является русскоязычной версией МВІ, основанной на трехфакторной модели выгорания К. Маслак и С. Джексона. Она была валидизирована в 2003 году для специалистов социально-экономических профессий. Опросник содержит 22 утверждения касающихся чувств и переживаний, связанных с работой, и состоит из трех субшкал: эмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональные достижения. Оценка ответов респондентов производится по 7-бальной шкале в промежутке от «никогда» до «всегда». Значения субшкалы «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» выше среднего, наряду с низкими по субшкале профессиональных достижений, взаимосвязь значений субшкал маркируют высокий уровень ПВ [43].

Надежность и валидность российской версии опросника МВІ, подтверждена соответствующими исследованиями. Результаты исследований авторов подтвердили надежность и валидность. Ретестовая надежность была подтверждена как для отдельных пунктов, так и для всех шкал опросника. Оценка различных типов валидности подтвердила применимость этого опросника для диагностики синдрома выгорания. Авторы рекомендуют учитывать гендерные и возрастные особенности при анализе результатов, а также обращать внимание на взаимосвязь между значениями субшкал при исследовании проявления динамики ПВ [43].

Методика А.А. Рукавишникова «Опросник Психического выгорания» (ОПВ-3), разработанная в 2001 году, основана на теоретическом конструкте, в котором представлены три основных компонента: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление (отчуждение), снижение профессиональной мотивации. Опросник состоит из 72 утверждений, которые группируются по трем шкалам [218].

Автор понимает психоэмоциональное истощение как процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов специалиста, который проявляется в хроническом утомлении, равнодушии к окружающим, проявляющийся характерными признаками депрессии и раздражения. Личностное отдаление характеризуется снижением контактов с окружением, повышением проявлений раздражительности и нетерпимости в общении, негативным отношением к другим людям. Профессиональная мотивация определяется как уровень рабочей мотивации и энтузиазма в альтруистической работе. Показатели мотивационной сферы включают продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм, заинтересованность в работе и самооценку профессиональной компетентности, успешности. Методика прошла полную психометрическую проверку и представляет надежный и валидный инструмент для диагностики ПВ и его составляющих [218].

В методике В.В. Бойко опросник «Диагностика эмоционального выгорания личности» (разработана в 1996 году) [30] основой служит теория стресса Г. Селье, в которой стресс рассматривается как неспецифическая защитная реакция организма в ответ на психотравмирующие факторы. Эмоциональным выгорание, по мнению автора, представляет собой приобретенный паттерн эмоционального и, как правило, профессионального поведения. Методика оценивает степень выраженности компонентов ПВ у представителей коммуникативных профессий и определяет как человек реагирует на внешние и внутренние факторы, ведет себя в угрожающей ситуации, каково состояние его нервной системы. По мнению В.В. Бойко, эмоциональное выгорание является динамическим процессом, который развивается постепенно, следуя механизмам развития стресса, и включает в себя несколько фаз.

Исследование ПВ с помощью, представленных выше методов, позволяет, как на уровне отдельного специалиста, так и на уровне организации в целом,

определить проблемные сферы в работе, вызывающие напряжение зоны и на основании полученных данных выстраивать оптимальные программы помощи специалистам.

Методы снижения выраженности профессионального выгорания. По нашему мнению, классификация методов снижения выраженности ПВ может быть проведена по нескольким основаниям [71].

1. По целевой группе, на которую направлены применяемые методы [45; 61; 82; 205; 285].

К первой целевой группе (первичные методы) можно отнести всех сотрудников, работающих в организации, и применяемые методы направлены, как правило, на снижение известных факторов риска развития ПВ. Ко второй целевой группе (вторичные методы) относят сотрудников с выявленным высоким риском развития выгорания или у которых ПВ начинает формироваться, с тем чтобы остановить дальнейшее его развитие. К третьей группе (третичные) относят сотрудников, у которых профессиональное выгорание уже отражается на их состоянии. Методы, применяемые в этой группе, направлены на предотвращение неблагоприятных последствий, таких как потеря трудоспособности.

2. По направленности методов воздействия. Методы воздействия могут быть направлены на внешние (организационные, управленческие) факторы, на внутренние (личностные) факторы, на комплексное сочетание внешних и внутренних факторов [70; 128; 154; 155; 161; 181; 282; 336].

3. По форме работы с применением методов: индивидуальная, групповая и сочетание обеих форм [25; 101; 103; 104; 108; 235; 275; 312].

4. По теоретическим основаниям воздействий [135; 221; 267; 282; 310; 321; 331; 364]. Здесь можно выделить воздействия, основанные на когнитивно-поведенческой, экспириентальной, экзистенциальной, психодинамической терапии, методы традиционной реабилитации.

Ученые, говоря о результатах воздействия, пришли к заключению о том, что исследования [2; 43; 192; 282; 322; 339] не дают однозначного ответа. Невозможно выделить воздействия, приносящие 100% результат, остающийся стабильным

долгосрочно. Например, программы, основанные на когнитивно-бихевиоральной терапии (два раза в неделю по 3 часа в течение 10 недель) показали снижение показателей выгорания по сравнению с контрольной группой. Однако разница между группами постепенно стерлась по истечении года [285]. Аналогичные результаты показали и другие программы, имеющие различные теоретические основания. Медитативные упражнения (20 мин. ежедневно с инструктором, затем самостоятельно два раза по 5 мин. ежедневно в течение двух недель), дыхательные упражнения, упражнения на концентрацию внимания привели к снижению показателей эмоционального истощения и деперсонализации непосредственно после применения по сравнению с контрольной группой. Программа физической активности (2 еженедельных сеанса в течение 10 недель) не оказала статистически значимого влияния на оценку выгорания по сравнению с контрольной группой [282].

Например, Н.И. Влах предлагает программу психологической помощи для представителей помогающих профессий, основанную на экзистенциально-гуманистическом подходе, направленную на решение вопросов личностного развития и ответственности. Обсуждение трудностей в профессиональной деятельности, помогает участникам критически переосмыслить текущие события, осознать свои экзистенциальные проблемы, актуализировать жизненные ценности. Программа включает упражнения психодрамы, телесно-ориентированные методы терапии (работа с дыханием, голосом, физическими зажимами), упражнения Гештальт подхода, сюжетно-ролевые игры и направлена на проработку нарушений фундаментальных отношений с жизнью [41].

Программа Г.В. Сорокоумовой и О.В. Шурыгиной, разработанная для предотвращения и коррекции ПВ педагогов, включала обучение приемам саморегуляции по методу Х. Алиева «Ключ». Сертифицированные специалисты проводили индивидуальные занятия с использованием метода десенсибилизации глаз Ф. Шапиро, занятия с применением метода Wingwave (К. Бессер-Зигмунд, Г. Зигмунд), направленные на проработку стрессовых и травматических переживаний и групповые психологические тренинги [235].

И.Н. Панина для уменьшения степени эмоционального выгорания

апробировала мотивационный тренинг, направленный на развитие умений и навыков участников, связанных с достижением успеха и избеганием неудач, как в трудовых, так и в житейских ситуациях. Помимо работы в группе, тренинг включал домашние задания, направленные на развитие рефлексии участников. Сравнение контрольной и экспериментальной группы выявили значимые различия ($t = 2,49$; $p \leq 0,05$) участников и подтвердило снижение степени мотивационной составляющей ПВ [171].

По мнению Н.И. Чумак, Ю.В. Морозюк, Е.И. Чердымовой профилактические и коррекционные мероприятия имеют комплексный характер, включающий диагностику, профилактические мероприятия и психологические интервенции. К комплексу мер относятся специализированные тренинги для всех категорий персонала, знакомящие с симптомами ПВ и методами его преодоления, оптимизация организационной составляющей работы (мотивация, стимулирование персонала, рабочее расписание, корпоративная культура). Предложены семинары по развитию коммуникативных навыков и повышения компетентности в урегулировании напряженных ситуаций. Внесены предложения по созданию рабочей атмосферы обеспечивающей поддержку и рекомендации, побуждающие сотрудников заниматься саморегуляцией и вести здоровый образ жизни [155; 265; 268].

По мнению Д.А. Лапушкиной, выбор места работы, который наиболее полно соответствует личностным особенностям работника, осознание специалистом меры собственной ответственности и компетентности, тщательное планирование трудовой деятельности, соблюдение режима труда и отдыха способствует предотвращению ПВ. Совместные мероприятия с представителями администрации учреждений, направленные на изменение условий труда в сочетании с традиционной реабилитацией, приводят к снижению показателей выгорания по сравнению с контрольной группой, в которой применялась только реабилитация [128].

Н.Е. Водопьянова, В.С. Кучер для профилактики и коррекции ПВ предлагают не ограничиваться кратковременными мероприятиями в рамках психологической помощи, а создавать комплексные системы психологического сопровождения. Рассматривая ПВ как профессиональный кризис, исследователи отмечают, что

справиться с ним возможно, в том числе, посредством мобилизации ресурсов личности (самоуважение, самопринятие, креативность, ориентация во времени, познавательные потребности). Авторы также считают, что психологическое сопровождение – это вид социально-психологической деятельности психолога «направленный на психологическое обеспечение этапов профессиональной деятельности, ориентированный на будущее, на создание условий, в которых активизируются субъектная активность личности, скрытые ресурсы и возможности для наиболее адаптивного взаимодействия с окружающим миром» [125, С.92]. Методологическим основанием программы психологического сопровождения является системный подход, теория функциональных систем П.К. Анохина, труды А.Р. Лурия, когнитивная и рационально-эмотивная терапия А. Бека и Р. Эллиса, теория отношения В.Н. Мясищева и идеи В.Д. Тополянского об энергетическом потенциале организма. Программа осуществляется в форме групповых тренингов и индивидуальных консультаций [125].

Подводя итог, можно утверждать, что существуют различные методы снижения выраженности ПВ, имеющие различные теоретические основания, включающие как организационные, так и коучинговые, терапевтические методы, которые проводятся как в групповой, так и индивидуальной форме. Однако комплексные, долгосрочные программы предпочтительней для получения устойчивого результата.

2.2. Представление о личностной зрелости как факторе снижения выраженности профессионального выгорания и методах ее исследования

Анализ литературы предоставляет возможность говорить о том, что влияние ЛЗ как показателя, объединяющего различные параметры, на ПВ не исследовалось. Большинство исследований посвящено изучению различных составляющих ЛЗ, являющихся ее критериями, параметрами. Исследовалось влияние отдельных

критериев, параметров ЛЗ на ПВ. Некоторые авторы рассматривают ЛЗ как целостный конструкт, выделяя ее критерии и параметры, но не рассматривали ее влияние на ПВ. В исследованиях использовались общенаучные методы (анализ, синтез), стандартизированные психологические методы, методы математического анализа и статистической обработки данных [7; 44; 59; 66; 75; 82; 182; 200; 234; 253].

Результатом теоретического анализа А.Г. Портновой, является представление о том, что личностная зрелость выступает как целостное, сложное системное образование, которому присущи структурные и динамические свойства, организующие жизненный путь личности, управляющую системой отношений личности с окружающим миром и результатами собственной деятельности (и с самим собой), преобразующий онтогенетический процесс развития в целенаправленный личностный процесс. По мнению автора, зрелость является целостной характеристикой, объединяющей разнородные психологические переменные, мерой проявления субъектности в жизнедеятельности [182; 183].

В работе И.Б. Дермановой и В.Р. Манукян, посвященном феномену ЛЗ, выявлена взаимосвязь различных аспектов личностной зрелости и определены общие критерии (как интраперсональные, так и интерперсональные), которые помогают операционализировать это понятие. Авторы поддерживают идею Г. Олпорта о том, что ЛЗ проявляется по-разному у каждого человека, о доминировании различных ее составляющих в определенные возрастные периоды. Результаты исследований свидетельствуют о взаимосвязи субъектных характеристик зрелости человека, которые выражают способность к организации жизни и самоотношением; ответственности, направленности на саморазвитие широтой связей с миром и организацией жизни; целеполагание, планирование и самоуправление. В эмпирических исследованиях ученые получили подтверждение тесной взаимосвязи аспектов личностной зрелости, которые позволяют говорить о ней как отдельной психологической категории [59].

В исследованиях использовались методики: самоактуализации САТ, смысло-жизненных ориентаций (СЖО), САМОАЛ, «Эмоциональный выбор» Б. Додонова, методика «Самоотношение» В.А. Столина, тест смысло-жизненных ориентаций,

методика СПА (Роджерс, Даймонд), методика «Ответственность» (В.П. Прядеин), многофакторный опросник Кеттела [59].

Исследование И.Ю. Завьяловой посвящено проблеме эго-идентификации. Личностная зрелость рассматривается как уровень эго-интеграции, как результат интеграции жизненного опыта человека в социально-историческом контексте, формирующимся на позднем этапе онтогенеза. В исследовании проанализированы основные проявления личностной зрелости, выделенные отечественными учеными, такие как: эмоциональная устойчивость и развитый самоконтроль; успешность овладения деятельностью, предписанной социумом, в системе социальных отношений; личностный потенциал; ответственность в разных сферах деятельности; целостность и социальная направленность поведения во всех сферах жизнедеятельности.

Методологически исследование опирается на концепции: культурно-историческую (Л.С. Выготский), эпигенетическую (Э. Эриксон), психологии смысла (Д.А. Леонтьев), возрастные теории развития личности (П. Балтес, М.В. Ермолаева, О.А. Карабанова, О.В. Краснова, А.Г. Лидерс, Б. Торнстам, Н.Ф. Шахматов и др.). В работе приведены основные характеристики поздней зрелости и разработаны методики определения эго-интеграции в кризисе поздней зрелости. В качестве методов исследования автором были использованы такие методы как контент-анализ культурных артефактов, связанных с мудростью как ключевым проявлением ЛЗ в период зрелости; полуструктурированные интервью и батарея психодиагностических методик, состоящую из методики диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса – Р. Даймонд (адаптация А.К. Осницкого), модификации опросника структуры эго-идентичности Е.Л. Солдатовой (СЭИ-тест), методики определения индивидуальной меры рефлексивности А.В. Карпова, В.В. Пономарёвой, а также методы математической обработки данных: моделирование структурными уравнениями корреляционный и дискриминантный анализ [75].

Исследуя вопрос становления социально-психологической зрелости студентов-психологов, Р.И. Порогова проанализировала представления о понятии

личностной зрелости, приводит перечень качеств личностной зрелости (рефлексивность, способность принимать решения, ответственность), определяет понятие «социально-психологической зрелости личности», рассматривая его как один из аспектов психосоциальной зрелости, наряду с психологической, личностной и социальной зрелостью. В работе автором раскрыты особенности формирования «социально-психологической зрелости» в период обучения у студентов разной профессиональной направленности и проживающих в разных регионах страны. Исследование основано на культурно-исторической теории Л.С. Выготского, деятельностном подходе А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, психологии личности и личностной зрелости (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, Д.А. Леонтьев, А.А. Реан, В.И. Слободчиков). В исследовании использовались методики: опросник казуальных ценностей (РОКО) Э. Десси и Р. Райана (адаптация Д.А. Леонтьева, О.Е. Дергачевой), тест жизнестойкости С. Мадди (адаптация Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой), модифицированный опросник диагностики самоактуализации личности САМОАЛ (А.В. Лазукин, Н.Ф. Калина), проективная методика «Я-метафора» [180].

В.Ю. Костенко рассматривает психологический феномен «личностная зрелость», обобщает подходы к описанию этого феномена, обозначает особенности взаимоотношений параметров личностной зрелости и рефлексивных, аутокоммуникативных механизмов личности. Автор проводит анализ как классических подходов к описанию личностной зрелости (А.Ф. Лазурский, П. Жане, Л.С. Выготский, З. Фрейд, К.Г. Юнг, О. Ранк, Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс, Э. Эриксон), так и современных (А.Г. Асмолов, В.П. Зинченко Д.А. Леонтьев, В.А. Петровский, Е.В. Субботский, К. Гиллиган, Л. Колберг, Дж. Левинджер) [114].

В исследовании использовался культурно-исторический подход (Л.С. Выготский), теория развития личности (А.Н. Леонтьев), принципы общепсихологического анализа личности (А.Г. Асмолов, В.П. Зинченко, Г.М. Кучинский, Д.А. Леонтьев, В.А. Петровский, М. Чиксетмхайи,) [114].

Автором предложены следующие параметры, определяющие личностную зрелость: способность совладания с произвольными психическими процессами;

эмоциональная стабильность; способы интерпретации себя и окружающего мира; открытость опыту; самоосознание, самодетерминация, саморегуляция.

В исследовании использовались ряд методики позволяющих диагностировать личность: русскоязычный опросник каузальных ориентаций (И.А. Дергачева, Д.А. Леонтьев, 2008), проективная Методика неоконченных предложений Вашингтонского университета (Дж. Левинджер, Д.А. Леонтьев, К.А. Михайлова, Е.И. Расказова, 2010); тест-опросник личностной зрелости Ю.З. Гильбуха (1994); дифференциальный тест рефлексии (Д.А. Леонтьев, Е.Н. Осин, 2014); дифференциальный опросник переживания одиночества (Е.Н. Осин, Д.А. Леонтьев, 2013); тест самодетерминации (Шелдон, Райан, Райс, 1996 / Е.Н. Осин, И. Бонивелл, 2010); тест смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев, 2000) [114].

Исследуя профессиональное развитие взрослых в социально ориентированных профессиях, А.П. Гусева выявляет взаимосвязь профессионального развития с характеристиками психологической зрелости личности, выделяет типы профессионального развития, и определяет их симптомокомплекс, дополняя знания о закономерностях профессионального развития и влияния на него личностных характеристик и социально-демографических факторов [57].

Автор относит к основным к параметрам личностной зрелости: ответственность; осознанность и рефлексивность; направленность на саморазвитие; самопринятие и самоуважение; автономность; жизнестойкость; целостность и конгруэнтность; самоуправление и самоорганизацию; широта связей с миром; толерантность; позитивные межличностные отношения; направленность на самоактуализацию.

В исследовании автор опиралась на субъектный подход к развитию личности (К.А. Абульханова-Славская, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков), общепсихологический подход к анализу личности (Б.Г. Ананьев, Л.А. Головей, А.Л. Журавлев, В.М. Русалов, Е.А. Сергиенко, К. Роджерс, К.-Г. Юнг, А. Маслоу,). В рамках исследования было использовано специально разработанное интервью и использованы методики: опросник «Факторы профессионального развития» (М.Д. Петраш), Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES, W. Schaufeli, A. Bakker,

адаптация Д.А. Кутузова); методика диагностики эмоционального выгорания К. Маслак (адаптация Н.Е. Водопьяновой); [57].

В исследовательской работе Ю.В. Ращупкиной, изучался жизненный выбор молодых людей, специфика характеристик (процессуальная и результативная) этих выборов. Наряду с рассмотрением особенностей жизненного выбора, также разрабатывалась теоретическая модель зрелой личности и раскрыто содержание ее компонентов. Автор, анализируя исследования личностной зрелости, выделила по критерию ведущего содержания феномена зрелости, следующие подходы:

- акмеологический (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, Е.И. Степанова);
- процессуально-стадиальный (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, Э. Эриксон, К.Г. Юнг);
- ресурсный (Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, Ф. Перлз, К. Роджерс);
- видовой (Б.Г. Ананьев, В.А. Сухомлинский, Д.И. Фельдштейн, А.П. Чернявская);
- личностно-инструментальный (Е.И. Головаха, А.А. Кроник, Э. Эриксон).

Модель личностной зрелости автором представлена как набор взаимосвязанных сфер (ценностно-мотивационной, эмоционально-волевой, рефлексивной и саморегуляционной), отражающих степень сформированности компонент личностной зрелости, включающих: эмоциональную устойчивость, волевой самоконтроль, самосознание, социальную адаптацию, высокую интернальность, произвольность регуляции поведения, дифференцированную Я-концепцию, позитивное самоотношение, рефлексивность.

В исследовании использовались модифицированные авторские анкеты, а также методики «Диагностика волевого самоконтроля» А.Г. Зверкова, Е.Б. Эйдмана; «САМОАЛ» (адаптация Н.Ф. Калина); «Уровень соотношения ценности и доступности в различных жизненных сферах» (Е.Б. Фанталова); «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса-Р. Даймонда; «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, «Самоотношение» В.В. Столина, С.Р. Панталева; «Диагностика уровня развития рефлексивности» А.В. Карпова; опросники «УСК»

(шкалы «Интернальность в области достижений» и «Интернальность в области неудач») в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда; 16 РР Р. Кеттелла (форма С, фактор С «Сила Я-Слабость Я»); тест М. Куна и Т. МакПартлэнда «Кто Я?» [200].

Исследованию личностной зрелости как целостного образования, посвящена работа В.А. Руженкова, В.В. Руженковой, И.С. Лукянцевой. Беря за основу представления о личностной зрелости отечественных и зарубежных ученых [217], авторы разработали и стандартизировали методику, позволяющую целостно исследовать критерии зрелости (когнитивный, эмоциональный, волевой, мотивационный) в их взаимосвязи. Разработчики методики обозначили 5 основных показателей, формирующих личностную зрелость: ответственность, терпимость, самоактуализация, позитивное мышление и самостоятельность, которые образовали шкалы опросника. Каждая шкала состоит из 10-ти вопросов (6 прямых, 4 обратных). В результате тестирования можно оценить и общий уровень зрелости, и отдельные параметры. Тест показал высокую внутреннюю согласованность (α -Кронбаха 0,8) и ретестовую надежность [217].

Исследование М.А. Щукиной, И.В. Яковлевой, Е.И. Тютюнник посвящено изучению личностной зрелости в профессионально-психологическом портрете специалистов помогающих профессий. Авторами проведен уровневый, структурный и сравнительный анализ параметров личностной зрелости студентов, обучающихся по направлениям психология, социальная работа, конфликтология. Для фиксации проявлений личностной зрелости авторы использовали тест-опросник Ю.З. Гильбуха, опросник «Уровень развития субъектности личности» М.А. Щукиной, Гиссенский личностный опросник Е.А. Голынкина, Г.Л. Исуриной, методику исследования самоотношения С.Р. Пантелеева. Результаты исследования позволили ученым сделать выводы том, что в становлении специалистов социномических профессий личностное и профессиональное развитие тесно взаимосвязаны, основными параметрами личностной зрелости выступают социально-психологическая адекватность, развитая субъектность, самодостаточное отношение к себе [278].

В исследовании Р. Хелсон и П. Уинк (R. Nelson, P. Wink) были предложены альтернативные способы осмысления зрелости. Авторами предложено рассмотреть зрелость как способность индивида эффективно функционировать в обществе, или как степень интрапсихической дифференциации и автономии. Для оценки аспектов зрелости авторы использовали критерии зрелости Г. Олпорта: саморазвитие в значительных начинаниях, ориентация на реальность в восприятии себя, других и в собственном поведении, способность к близости, эмоциональности, безопасность и индивидуальность личной интеграции, авторы также использовали концепции личности и зрелости Х.Г. Гофа. В исследовании использовались Калифорнийский личностный опросник (CPI, H. Gough,) и методика НПВУ (Loevinger, Wessler, 1970) [314].

Группа ученых из США Марк Л. Савицкас, Уильям К. Бриддик, С. Эдвард Уоткинс-младший (M. L. Savickas, W. C. Briddick, C. E. Jr. Watkins) в работе исследовали взаимосвязь модели профессиональной зрелости Д. Сьюпера (Super, 1954) с трехмерной моделью организации личности Х. Г. Гофа (Gough, 1990). В этой модели личности им были выделены характеристики (самопринятие, независимость, эмпатия, ответственность, толерантность, общительность, отношение к социальным нормам, отношение к власти, чувство благополучия, гибкость), которые в различных сочетаниях образуют четыре типа личности [351].

Результаты исследования показали, что планируемая компетентность в развитии карьеры связана с большей реализацией своего потенциала и более высокой степенью социальной адаптации. Кроме того, результаты показали, что более зрелое отношение к планированию карьеры и поиску работы связано со стилем адаптации, характеризующимся экстраверсией межличностных отношений и позитивной ориентацией на социальные нормы. Конструкция личной зрелости была определена Калифорнийским психологическим опросником (CPI; Gough, 1996), а концепция карьерной зрелости была определена опросником карьерного роста (CDI; Super, Thompson, Lindeman, Jordaan, Майерс, 1981) [351].

Совместное исследование американских и финских ученых К. Джосефсон, М. Джокела, Р. Клониингер, М. Хинтсанен (K. Josefsson, M. Jokela, C. Cloninerg, M.

Hintsanen), посвященное зрелости и изменению личности во взрослой жизни, продемонстрировало качественно отличающиеся модели развития для характера (самонаправленность, кооперативность и самообладание) и темперамента (поиск новизны, избегание вреда, зависимость от вознаграждения и настойчивость). Характер развивался к большей зрелости, хотя самосовершенствование уменьшалось с возрастом. Однако самосовершенствование было самым сильным предиктором общего изменения личности [320].

В исследовании авторы опирались на критерии зрелости и психологического благополучия Г. Олпорта: саморасширение, подразумевающее искреннее вовлечение человека в некоторых важных сферах человеческой деятельности, такие как работа, семейная жизнь или политика; способность к теплоте в отношениях, проявляющаяся как в интимных (любовных) связях, так и в сострадательных и не интимных контактах; эмоциональная устойчивость или принятие себя, выражающаяся в способности жить в гармонии со своими эмоциональными состояниями; реалистичное восприятие, мышление и оценки, то есть видение мира таким, какой он есть, без искажения реальности в угоду своим потребностям; пронизательность и юмор, включающее знание себя и способность смеяться над собой; объединяющая философия жизни, выражающаяся в ясном понимании цели жизни.

Так же авторы опирались на модель психологического благополучия К. Рифф, помимо этого в исследовании использовалась социоаналитическая модель зрелости Р. Хоган и Б. Робертс [315; 350].

По результатам исследования авторы пришли к заключению, что личность развивается в направлении большей зрелости во взрослом возрасте, люди становятся более ответственными, заботливыми и более комфортными с самими собой. Повышение самонаправленности и кооперативности с возрастом тесно связано с повышением доброжелательности и добросовестности, наблюдаемыми в исследованиях, связанных с «большой пятеркой».

По мнению авторов, стремление к новизне уменьшалось с возрастом, что согласуется с усилением контроля над импульсами, наблюдаемым в исследованиях «Большой пятерки». Также наблюдалась сильно уменьшающаяся возрастная

тенденция к самосовершенствованию, которая подтверждает предыдущие выводы о снижении целеустремленности и личностного роста с возрастом. Авторы показали, что по мере взросления нормальных, здоровых людей, они становятся более самостоятельными и способными к сотрудничеству, что существуют качественные различия между развитием темперамента и характера. Характер и темперамент могут умеренно коррелировать в какой-то момент времени, но они показывают качественно отличающиеся паттерны развития. В исследовании применялся опросник «Оценка темперамента и характерных черт» (Cloninger, Przybeck, Svrakic, & Wetzel, 1994) [320].

Исследование Хавлин У Чен (W. J. Hawlin) [313] проясняет как осознанность и духовность влияют на уровень зрелости личности, и теоретически подтверждает, что постоянное использование осознанности и духовности индивидами при принятии решений активизирует процесс взросления. Автор подчеркивает, что состояние полной зрелости может быть труднодостижимо, потому что у людей всегда есть возможность расти, даже если кажется, что они достигли какого-то «состояния зрелости».

Автор опирается на представления А. Маслоу и К. Роджерса о том, что зрелость – это не психологическое состояние, а процесс роста или тенденция к росту. Согласно А. Маслоу, автор характеризует самоактуализирующихся людей, как людей, которые принимают реальность, ответственны, этичны, спонтанны, автономны и смотрят на мир с постоянным чувством признательности, удивления и благоговения.

Также автор приводит определение полноценно-функционирующего человека К. Роджерса: «это тот, кто открыт для переживания, с возрастающей тенденцией к полноценной жизни в каждый момент, с возрастающим доверием к своему организму, как к способу достижения наиболее удовлетворительного поведения в каждой экзистенциальной ситуации, и жить полностью в и со всеми его чувствами и реакциями» [348, с. 237].

В исследовании использовался «Опросник пяти аспектов осознанности» (FFMQ; Baer et al., 2006), шкала личностного роста (PWB; Ryff, 1989), шкала

самоактуализации (SAI, Jones, Crandall, 1986), мини опросник индивидуальности (Mini-IPIP; Donnellan, Oswald, Baird, Lucas, 2006), шкала духовной трансценденции (STS; Piedmont, 2005).

Делая выводы по результатам исследования, автор подчеркивает, что аспекты внимательности являются важными предикторами зрелости, люди, которые являются одновременно внимательными и духовными, являются более сострадательными, толерантными, интеллектуальными, любящими и понимающими, чем люди, которые менее внимательны и менее духовны.

Таким образом, в работах и отечественных, и зарубежных исследователей выделены параметры, определяющие личностную зрелость:

- ответственность (способность отвечать за последствия принятых решений);
- осознанность (непрерывное отслеживание собственных переживаний);
- рефлексивность (способность к самоанализу);
- локус контроля (расположение источника управления собственным поведением);
- направленность на саморазвитие (деятельность, направленная на преобразование самого себя);
- отношение к себе (отношение личности к себе);
- автономность (способность ощущать собственные границы, потребности, особенности и т.д.);
- самоуправление и организация жизни (сознательное воздействие на собственные психические процессы, состояния, свойства, деятельность);
- целостность и конгруэнтность (самосогласованность личности, согласованность внутренних переживаний и их трансляцией во вне);
- открытость опыту (способность воспринимать текущие переживания без искажения и отвержения);
- гуманистические ценности (мировоззрение, определяющее отношение к человеку, как к безусловной ценности, признающего его право определять смысл и форму собственной жизни);

– позитивные межличностные отношения (отношения, основанные на гуманистических принципах).

Выделенные параметры имеют как интраперсональную, так интерперсональную направленность, охватывая, таким образом, все сферы жизни человека [59; 313].

Влияние отдельных параметров личностной зрелости на ПВ. Влияние отдельных характеристик ЛЗ на ПВ исследовали Ю.Ю. Бочарова, А.Ю. Василенко, М.А. Гордеева, Л.Н. Молчанова, Т.А. Попова, Т.А. Ушакова, А.А. Шевченко, М. Якименко и Б. Тильманн и др. [37; 151; 179; 248; 280; 273].

В своей докторской диссертации А.Ю. Василенко исследовал влияние самоактуализации на эмоциональное выгорание специалистов помогающих профессий с использованием феноменологического подхода, обращаясь к смысловой сфере личности. Автором рассматривались направленность смысложизненных ориентаций и тенденции к самоактуализации. В исследовании использовались включенное наблюдение, беседа, анкетирование, дисперсионный анализ. Результаты исследования показали, что основными факторами, предотвращающими эмоциональное выгорание в сфере взаимодействия «человек-человек», являются альтруизм, субъективная значимость ценностей самоактуализации, позитивное отношение к людям, общая просоциальная направленность. Для диагностики респондентов применялись методики: «Исследование уровня субъективного контроля» (Е. Бажин, С. Голынкин, А. Эткинд); «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко, адаптация Е.П. Ильина); «Вопросник самоактуализации личности» (адаптация Н.Ф. Калины); «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О.Ф. Потёмкина); «Ценностные ориентации» М. Рокича; «Мотивы выбора деятельности преподавателя» (Е.П. Ильин); «Диагностика ригидности» (Г. Айзенка); «Определение уровня рефлексии» (А.В. Карпов, В.В. Пономарёва) [37].

Влияние стремления к самореализации, как составляющей личностной зрелости, на снижение риска возникновения ПВ педагогов, исследовала в своей работе Т.А. Попова. Результаты исследования показали, что чем выше уровень

аутосимпатии, креативности, стремления к самоактуализации, уважения ценности другого, тем ниже уровень ПВ. Используемые психодиагностические инструменты: методика изучения самоотношения МИС (С.Р. Пантилеев, В.В. Столин), опросник AVEM (Потсдамский опросник поведения и переживания, связанного с работой, У. Шааршмидт, А. Фишер), методика исследования уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, и методика исследования самоактуализации САМОАЛ (Э. Шостром) [179].

В исследовании М.А. Гордеевой было выявлено, что ресурсом в противостоянии ПВ, такое проявление личностной зрелости, как эмоциональная гибкость и рефлексивность. Эмоциональная гибкость позволяет занимать как деятельностную позицию, так и позицию наблюдателя, и является способом профессионального развития, осознания собственной профессиональной идентичности. Рефлексия позволяет осмысливать деятельность, находить в ней новые смыслы, искать пути саморазвития. В работе использовались эмпирические методы (наблюдение, беседа, анкетирование, психодиагностическое тестирование), применялись методики: опросник «Эмоционального выгорания» Бойко В.В., личностный опросник Р. Кеттелла – 16 PF (форма С), многофакторный диагностический опросник «Arbeitsbezogenes Verhaltens - und Erlebensmuster» (AVEM) У. Шааршмидт и А. Фишер (модификации Т.И. Рогинской), методика «Стилевая саморегуляция поведения», разработанный В.И Моросановой, методика диагностики на мотивацию к избеганию неудач и достижению успеха Т. Элерса (модификации М.А. Котик), методика «Самооценка эмоционально-мотивационных ориентации в межгрупповом взаимодействии» (модификации Н.П. Фетискина), опросник «Самоотношения» В.В. Столина, С.Р. Пантеева [51].

М. Якименко, Б. Тильман исследовали влияние свойств личности на проявление ПВ у банковских служащих. Было выявлено, что развитые позитивное отношение к жизни, самопонимание и самопринятие, самообладание, коммуникабельность, слабо выраженные депрессивные показатели снижают уровень ПВ.

В исследовании использовались опросник К. Маслак (MBI-GS) для определения уровня выгорания и Фрайбургский личностный опросник (FPI) для исследования свойств личности [280].

Взаимосвязь специфики смысложизненных ориентаций и уровнем ПВ исследовала А.А. Шевченко. Автору удалось установить, что эмоциональному истощению, редукции профессиональных достижений препятствует наполнение деятельности смыслом, внутренний локус контроля, осмысленность жизни, соответствующие критериям личностной зрелости. В исследовании были использованы методики МБИ К. Маслак, С. Джексона (адаптация Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченко), МБИ - GS К. Маслак, С. Джексона (адаптация В.Е. Орла), методика «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева [273].

В исследовании Ю.Ю. Бочаровой рассматривалось влияние личностных аспектов профессионального сознания, в частности мотивации деятельности, на предотвращение ПВ. С помощью методов анкетирования было выявлено, что мотивация к самоактуализации, творческая инициатива, инновационная направленность деятельности, психологически безопасная и поддерживающая атмосфера в коллективе, препятствует развитию симптомов ПВ [33].

Социально-психологические детерминанты ПВ специалистов социальной сферы исследовались Л.Н. Молчановой, Т.А. Ушаковой. Результаты исследования подтвердили наличие значимых корреляционных связей между уровнем личностной зрелости и проявлением синдромов ПВ. Неумение строить конструктивные взаимоотношения с получателями социальных услуг, коллегами, выраженная экстернальность, слабо развитая эмпатия и рефлексия, низкий уровень развития навыков саморегуляции, содержание ценностно-смысловой сферы, являлись предикторами возникновения ПВ. В исследовании использовались: методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «опросник психического выгорания» А.А. Рукавишникова; опросник «Диагностика межличностных отношений» Л.Н. Собчик; опросник «Диагностика индивидуально-типологических свойств» Л.Н. Собчик; опросник «Описания поведения», разработанный и стандартизованный К. Томасом; опросник «Экспресс-методика по изучению социально-

психологического климата в трудовом коллективе» О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто; «Методика Шварца для изучения, ценностей личности» (адаптация В.Н. Карандашева); методика «Локус контроля» Дж. Роттера [151; 248].

Таким образом, личностная зрелость в представлении отечественных и зарубежных исследователей определяется как целостный конструкт, параметрами которого служат взаимосвязанные и взаимовлияющие характеристики: ответственность, осознанность, рефлексивность, локус контроля, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения.

Результаты исследований говорят о том, что на уровень сформированности и проявления ПВ оказывают влияние качества, определяемые параметрами личностной зрелости. Чем выше уровень показателей развития этих качеств, тем менее выражено ПВ. Исследования личностной зрелости, как правило, проводятся с помощью эмпирических методов: беседы, структурированного интервью, анкетирования, использования тестовых опросников, направленных на определение качественных характеристик, соответствующих критериям личностной зрелости и полученные данные обрабатываются с помощью методов математической статистики.

2.3. Организация процедуры эмпирического исследования

С целью изучения проявления ПВ СССЗ как субъектов труда, исследования влияния ЛЗ на снижение выраженности ПВ, а также обоснования применения ЧЦП в разрабатываемой комплексной программе (далее – КП), предполагается провести эмпирическое исследование, состоящее из констатирующего эксперимента и

квазиэксперимента развивающего типа с использованием психотехнического метода [65; 109; 127; 162; 228].

Проводя констатирующий эксперимент предполагается исследовать влияние ЛЗ СССЗ как субъектов труда на их ПВ с тем, чтобы подтвердить или опровергнуть выдвинутые гипотезы и создать на основе полученных результатов КП по снижению выраженности ПВ у данных специалистов посредством развития их ЛЗ на основе ЧЦП.

А в рамках квазиэксперимента, со специалистами, у которых выявлены симптомы ПВ, мы намерены реализовать в отношении их КП по снижению выраженности ПВ посредством развития их ЛЗ на основе ЧЦП, оценить результативность ее применения.

Задачи исследования:

1. Разработка дизайна исследования.
2. Подбор психодиагностического инструментария.
3. Определение ПВК СССЗ.
4. Проведение комплексного психодиагностического обследования респондентов с использованием подобранных методов психодиагностики.
5. Изучение проявления ПВ у СССЗ.
6. Исследование взаимосвязи ПВ и ЛЗ/ПФЛ.
7. На основании результатов эмпирического исследования разработать КП по снижению выраженности ПВ у СССЗ посредством развития их ЛЗ на основе ЧЦП.
8. В рамках квазиэксперимента апробировать КП, проанализировать результаты данного эксперимента.

Гипотеза исследования: заключается в предположении, в соответствии с которым профессиональное выгорание специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда имеет различия в степени выраженности, зависящей от развитости личностной зрелости (полноценного функционирования) и существует взаимосвязь между выраженностью профессионального выгорания и личностной зрелостью, ее параметрами.

Частные гипотезы:

1. Профессиональное выгорание менее выражено у специалистов сферы социальной защиты, обладающих более выраженными показателями личностной зрелости (полноценного функционирования), у специалистов с менее выраженными показателями личностной зрелости (полноценного функционирования), профессиональное выгорание более выражено.

2. Структурная организация параметров личностной зрелости (полноценного функционирования) качественно различается в группах специалистов сферы социальной защиты с высоким и низким уровнем профессионального выгорания.

Эмпирическое исследование включает этапы:

1-й этап: формулировка проблемы и цели, замысла, дизайна эмпирического исследования ЛЗ СССЗ как фактора снижения выраженности ПВ.

2-й этап: проведение анализа материалов теоретических и практических аспектов ЛЗ субъектов труда как фактора снижения выраженности ПВ (в рамках констатирующего эксперимента), определение ПВК СССЗ, выбор переменных для изучения, подбор психодиагностических методик.

3-й этап: сбор и первичная обработка исходных данных психодиагностики респондентов.

4-й этап: в соответствии с целью исследования определение методов математической статистики, обработка полученных данных.

5-й этап: теоретическая разработка КП, с учетом полученных результатов.

6-й этап: апробация КП.

7-й этап: обобщение полученных результатов апробации КП.

Выборка эмпирического исследования. Исследование ЛЗ/ПФЛ СССЗ как субъектов труда как фактора снижения выраженности ПВ проводилось с 2016 по 2019 гг.

В исследовании приняли участие специалисты учреждений Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы и Московской области (ТЦСО ЮАО, ПНИ № 32 им. О.В. Кебрикова, ГЦМ). Изначально в исследовании приняли участие 360 человек (297 женщины, 63 мужчины) от 19 до 76 лет (средний возраст $47,5 \pm 10,6$ лет). После первичной обработки были удалены данные 22 специалистов,

поскольку заполненные ими бланки психодиагностических методик оказались непригодными для обработки. Итоговая выборка эмпирического исследования составила 338 (280 женщин, 58 мужчин) специалистов сферы социальной защиты ($p < 0,01$, при $N=338$ доверительная вероятность 95% и доверительный интервал $\pm 5,33\%$). Данные по полу, возрасту, образованию в исследовании не учитывались.

Сбор данных в учреждениях проводился в одинаковых условиях. Респонденты заполняли серию опросников в специально выделенной аудитории по несколько человек. Все участники до начала опроса подписали информированное согласие, были соблюдены принципы анонимности и конфиденциальности.

Методы исследования, применяемые в эмпирическом исследовании:

1. Экспертный опрос – для определения ПВК СССЗ.
2. Измерение – для исследования параметров ПВ и ЛЗ/ПФЛ субъекта труда как фактора снижения выраженности ПВ СССЗ и их тестирования с использованием подобранных опросников и тестовых методик.
3. Методы математической статистики, необходимые для обработки данных, полученных в результате психодиагностического тестирования СССЗ, данных, полученных в ходе квазиэксперимента и доказательства выдвинутых гипотез (MS Excel 2010, SPSS 23.0, STATISTICA6.0).

Для определения ПВК СССЗ мы использовали метод экспертного опроса, который заключается в проведении экспертами интуитивно-логического анализа с количественной оценкой суждений и формальной обработкой результатов [90; 112]. При формировании экспертной группы мы использовали метод «снежного кома» и документальный способ отбора. В результате было выбрано семь экспертов компетентных в исследуемой области, имеющих стаж работы в сфере социальной защиты около 20-ти лет, часть экспертов имеет степень кандидата психологических наук, большинство экспертов занимает руководящие должности, причем начинали свой трудовой путь как специалисты по социальной работе. Проводился заочный анкетный опрос. Бланк опросного листа экспертов приведен в Приложении 1.

Эксперты оценивали каждое из представленных в опросном листе ПВК по 10-ти бальной шкале. Формирование обобщенной оценки проведено вычислением

среднего арифметического значения. По мнению экспертов профессионально важные качества СССЗ как субъектов труда группируются следующим образом: эмоционально-волевые, к которым относятся эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции, аутентичность, эмпатичность, открытость, подлинность, целеустремленность, самостоятельность, ответственность, самоконтроль; познавательные: и к ним относятся развитое мышление, рефлексивность, мотивация профессионального самосовершенствования, творческое отношение к труду; коммуникативные: коммуникабельность, способность поддерживать другого, тактичность в общении; ценностно-ориентационные: высокий уровень гуманности и духовности, порядочность, честность, толерантность; организационно-методические: организаторские способности, способность стимулировать получателей услуг на развитие собственных сил.

Для реализации замысла эмпирического исследования был подобран нижеследующий психодиагностический инструментарий.

С целью изучения ПВ предполагается использовать опросник «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко, 1996 г.), позволяющий проводить измерение процессуального характера ПВ в соответствии с механизмом развития стресса и получить всестороннюю информацию о специфике ПВ СССЗ. Опросник позволяет определить степень выраженности отдельных симптомов и доминирующие симптомы каждой из фаз («Напряжение», «Резистенция», «Истощение»), степень сформированности каждой фазы синдрома выгорания. Три фактора, каждый из которых включает по 4 субшкалы и общий индекс, всего 13 шкал $((3 \times 4) + 1)$ [30; 145; 198].

С целью изучения ЛЗ/ПФЛ предполагается применить следующие методики:

1. Опросник «Локус контроля» (ЛК (в)) Е.Г. Ксенофоновой (1999г.), который исследует установки и глобальные мировоззренческие отношения личности методом прямых вопросов. Опросник является модификацией опросника УСК (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкин, А.М. Эткинд) и представляет собой методику выявления локализации локуса контроля личности, то есть убеждений человека относительно того, где находятся силы, оказывающие влияние на течение его жизни и результаты

его действий, внутри него самого (внутренний/интернальный локус контроля) или вне его (внешний/экстернальный локус контроля)). По сравнению с исходной методикой, методика ЛК (в), была стандартизована на более широком возрастном диапазоне (от 17 до 87 лет, количество испытуемых – 1610) и охватывала более разнообразный социальный контингент испытуемых. Опросник содержит 40 утверждений (предполагает ответы «да» или «нет»), 17 шкал и субшкал, подлежащих интерпретации. Опросник включает, помимо прочего, шкалы Дж. Роттера «Шкала интернальности-экстернальности» и Г. Левинсон «Интернальность и экстернальность в общении и шансовых ситуациях» (ИРС) (в адаптации И.М. Кондакова, М.Н. Нилюпец, 1995г.) Более высокая интернальность присуща людям с большей уверенностью в себе, более высоким уровнем развития саморегуляции жизнедеятельности [116]. Результат в диапазоне 0–12 баллов свидетельствует о низком уровне внутреннего локуса контроля, 13–26 свидетельствует о среднем уровне внутреннего локуса контроля, 27–40 о высоком уровне, однако, результаты, приближающиеся к максимальному, говорят о склонности принимать на себя чрезмерную ответственность. Шкалы опросника оценивают следующие параметры ЛЗ/ПФЛ, и соответствующие им ПВК:

- шкала «общей интернальности» (ИО) позволяет оценить общий уровень локуса контроля (параметры ЛЗ: ответственность, осознанность, рефлексивность, локус контроля, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения; ПФЛ: открытость опыту, креативность, эмпирическая свобода);

- шкала «интернальности в сфере достижений» (Ид) характеризует отношение к совершившимся достижениям и веру в возможность достижения успеха в тех или иных ситуациях (ЛЗ: направленность на саморазвитие, отношение к себе, открытость опыту, самоуправление и организация жизни; ПФЛ: эмпирическая свобода, экзистенциальный образ жизни, открытость опыту, организмическое доверие);

- шкала «предрасположенности к самообвинению» (Псоб) отражает неосознаваемую неуверенность в себе (ЛЗ: осознанность, рефлексивность, отношение к себе;

ПФЛ: открытость опыту, организмическое доверие);

– шкала «интернальность в профессиональной деятельности» (Ип) характеризует осознанность активности человека при достижении поставленных целей (ЛЗ: ответственность, осознанность, рефлексивность, самоуправление и организация жизни; ПФЛ: креативность, экзистенциальный образ жизни, открытость опыту);

– шкала «профессионально-социальный аспект интернальности» (Ипс) характеризует склонность к инициативности и принятию ответственности в сфере социальных отношений (ЛЗ: гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения, ответственность, осознанность; ПФЛ: открытость опыту, эмпирическая свобода, организмическое доверие);

– шкала «профессионально-процессуальный аспект интернальности» (Ипп) свидетельствует о наличии или отсутствии развитых навыков обеспечения процесса профессиональной деятельности (ЛЗ: ответственность, осознанность, направленность на саморазвитие, самоуправление и организация жизни; ПФЛ: открытость опыту, креативность, организмическое доверие);

– шкала «интернальность в межличностном общении» (Им) отражает способность строить конструктивные межличностные отношения (ЛЗ: гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения, осознанность, открытость опыту, целостность и конгруэнтность; ПФЛ: открытость опыту, экзистенциальный образ жизни, эмпирическая свобода);

– шкала «отрицание активности» (Оа) характеризуют мировоззренческие установки респондента в отношении достижения жизненных целей (ЛЗ: осознанность, рефлексивность, направленность на саморазвитие, автономность, самоуправление и организация жизни; ПФЛ: открытость опыту, эмпирическая свобода);

– шкала «готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей» (Дт), шкала «готовность к самостоятельному планированию, осуществлению деятельности и ответственности за нее» (Дс) характеризуют противоположные шкале Оа мировоззренческие установки (ЛЗ: ответственность, осознанность, рефлексивность, направленность на саморазвитие, автономность, самоуправление и

организация жизни; ПФЛ: открытость опыту, организмическое доверие, креативность, эмпирическая свобода) [116].

2. Опросник самоактуализации личности (САМОАЛ) (адаптация Н.Ф. Калина, А.В. Лазукин, 1998г.). Для определения уровня осуществления потребности в самоактуализации как стремлении реализовать свои способности и таланты. Методика является модификацией опросника личностных ориентаций Э. Шострома (POI Personal Orientation Inventory), основанного на концепции самоактуализирующейся личности А. Маслоу. Опросник позволяет оценить принимает ли человек себя и других, дифференцирует ли свои чувства и принимает их, выражает свою целостность и конгруэнтность, верит ли в собственные силы. Структура опросника состоит из 100 парных утверждений, распределенных по 11 шкалам (ориентация во времени, ценностей, взгляд на природу человека, потребность в познании, стремление к творчеству и креативность, автономность, спонтанность, самопонимание, аутосимпатия, контактности, гибкости), которые характеризуют основные жизненные сферы человека, а также предполагает вычисление «общего показателя самоактуализации» [101]. Шкалы опросника отражают параметры ЛЗ (ответственность, осознанность, рефлексивность, локус контроля, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения), характеристики ПФЛ (открытость опыту, экзистенциальный образ жизни, организмическое доверие, креативность, эмпирическая свобода) и соответствующие ПВК. О низком уровне самоактуализации личности говорят результаты в диапазоне 0–50 баллов свидетельствует, в диапазоне 51–83 говорят о среднем уровне самоактуализации личности, о высоком уровне самоактуализации личности – в диапазоне 84 и более.

3. Опросник «Поведение в конфликте» (К. Томас, Р. Килманн, адаптация Гришиной Н.В.) используется для выяснения имеет ли человек предрасположенность к конфликтному поведению, выявления определенных стилей поведения в конфликтной ситуации. Методика позволяет изучать адаптационные и

коммуникативные особенностей личности, стиль межличностного взаимодействия, гибкость в выборе репертуара реагирования и состоит из 30 пар утверждений, относящихся к различным стилям поведения человека в ситуации конфликта. Из каждой пары утверждений нужно выбрать одно, которое наиболее верно отражает отношение испытуемого к конфликтной ситуации, и отметить его в бланке ответов. В опроснике выделено 5 стратегий поведения и чем больше стратегий в репертуаре респондента, тем адаптивнее его поведение в разных ситуациях [101]. Шкалы опросника отражают параметры ЛЗ (ответственность, осознанность, рефлексивность, локус контроля, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения), характеристики ПФЛ (открытость опыту, экзистенциальный образ жизни) и соответствующие ПВК.

4. Опросник «Оценка уровня общительности» (В.Ф. Ряховский), позволяющий оценить уровень коммуникативной компетенции, коммуникабельности человека. Опросник состоит из 16 вопросов, на каждый из которых предусмотрено три варианта ответа («да», «нет», «иногда»), полученные значения ответов суммируются и соотносятся с ключом, в котором показатели разнесены по группам от явной некоммуникабельности (баллы 25–31) до коммуникабельности, носящей болезненный характер (баллы 0–13). Показатели, находящиеся в среднем диапазоне (баллы 14–24,) характеризуют респондента как человека способного создавать и поддерживать конструктивные отношения с другими [31;198]. Шкалы опросника отражают параметры ЛЗ (осознанность, рефлексивность, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения), характеристики ПФЛ (открытость опыту, экзистенциальный образ жизни) и соответствующие ПВК.

5. Опросник SI-22 (E. Freire, 2009г.) отражающий характеристики «полноценно функционирующей личности» К. Роджерса (самопринятие, толерантность к неопределенности, внутренний локус оценки, отношение к другим, доверие к себе, процессуальность жизненного процесса) и позволяющий оценивать изменения, происходящие в процессе терапевтического воздействия. Опросник представляет собой одномерную шкалу, содержащую 22 утверждения, оцениваемых по шкале Ликерта [72; 307; 355; 370]. Для целей нашего исследования мы (в соавторстве с

Н.И. Ладневой) адаптировали опросник (Приложение 2) для русскоязычной выборки и провели его апробацию. Коэффициент надежности альфа Кронбаха для шкалы опросника составляет 0,68, что говорит о приемлемой степени надежности. Проверка психометрических показателей показала, что опросник обладает адекватной конструктивной и критериальной валидностью. Результаты в диапазоне от 0 до 40 свидетельствуют о низком уровне ПФЛ, от 41 до 79 о среднем уровне ПФЛ, более 80 о высоком уровне ПФЛ. Шкалы опросника отражают параметры ЛЗ (ответственность, осознанность, рефлексивность, локус контроля, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения) [72].

6. Методика диагностики личностной зрелости (В.А. Руженков, В.В. Руженкова, И.С. Лукьянцева, 2016), которая оценивает уровень ЛЗ, состоящая из 50 пунктов. На каждую шкалу (ответственность, терпимость, саморазвитие, позитивное мышление, самостоятельность) приходится по 10 вопросов (6 прямых и 4 обратных), охватывающих весь диапазон составляющих каждого параметра и оцениваемых по шкале от 0 до 3 баллов. Результатом тестирования является оценка, как общего уровня личностной зрелости, так и каждого составляющего ее параметра в отдельности, получаемых путем суммирования баллов за каждый вопрос. Низкому уровню ЛЗ соответствует количество баллов от 0 до 50, среднему уровню ЛЗ количество баллов от 51 до 100, высокому уровню ЛЗ от 100 до 150 [217]. Шкалы опросника отражают параметры ЛЗ (ответственность, осознанность, рефлексивность, локус контроля, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения), характеристики ПФЛ (открытость опыту, экзистенциальный образ жизни, организмическое доверие, креативность, эмпирическая свобода) и соответствующие ПВК.

7. Опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршев, 2002). Данная методика дает возможность оценки не только общей удовлетворенности трудом, но и получить оценку ее составляющих (интерес к выполняемой

работе, ощущение благополучия/неблагополучия личности в трудовом коллективе, ощущение удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководителями, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда). Удовлетворенность трудом является показателем, который отражает эмоциональное и оценочное отношение специалиста к выполняемой профессиональной деятельности, соответствуют ли его ожидания результатам его работы (материальным, социальным, духовно-нравственным) [253]. Опросник содержит 18 вопросов и предполагает три варианта ответа на каждый. Испытуемый отмечает наиболее подходящий для него вариант. Максимальный балл для общей удовлетворенности трудом составляет 28 и по каждой шкале приведены максимально возможные баллы [101]. Шкалы опросника отражают параметры ЛЗ (ответственность, осознанность, рефлексивность, локус контроля, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения), характеристики ПФЛ (открытость опыту, экзистенциальный образ жизни, организмическое доверие, креативность, эмпирическая свобода) и соответствующие ПВК.

Подобранные методики отражают параметры ЛЗ/ПФЛ и соответствующие им ПВК СССЗ и предоставляют возможность подтвердить или опровергнуть основную гипотезу нашего исследования о влиянии ЛЗ/ПФЛ на ПВ. Исходные результаты тестирования респондентов по методикам приведены в Приложении 11.

Для обработки данных, полученных с помощью психодиагностических мероприятий, нами применялись методы математической статистики [86; 88; 157; 228]:

1. для описания и систематизации данных – описательные статистики;
2. для количественного определения взаимосвязей между переменными и их статистической оценки – корреляционный анализ;
3. дисперсионный анализ, позволяющий осуществить поиск зависимостей в экспериментальных данных посредством исследования значимости различий в средних значениях трех групп;

4. U-критерий Манна-Уитни, позволяющий дать оценку различиям между двумя независимыми выборками по количественно измеренному уровню исследуемых признаков;
5. структурный анализ по обобщенным индексам (ИОС, ИКС, ИДС), метод экспресс- χ^2 для сравнения матриц на гомогенность – гетерогенность;
6. для проверки различия в связанных выборках, установления направленности и выраженности изменений T-критерий Вилкоксона;
7. для расчета величины статистического эффекта при сравнении двух несвязанных выборок метод d Коэна.

Организация констатирующего эксперимента эмпирического исследования.

Замысел исследования. С целью исследования ЛЗ субъекта труда как фактора снижения выраженности ПВ на примере СССЗ, запланировано проведение констатирующего эксперимента.

ЛЗ и ее параметры, отраженные в описанных выше методиках, в эксперименте были выбраны в качестве независимой переменной:

- ответственность;
- осознанность;
- рефлексивность;
- локус контроля;
- направленность на саморазвитие;
- отношение к себе;
- автономность;
- самоуправление и организация жизни;
- целостность и конгруэнтность;
- открытость опыту;
- гуманистические ценности;
- позитивные межличностные отношения.

В качестве *зависимой переменной* выступали параметры (симптомы) ПВ:

- «Переживание психотравмирующих обстоятельств»;
- «Неудовлетворенность собой»;
- «Загнанность в клетку»;
- «Тревога и депрессия»;
- «Неадекватное избирательное реагирование»;
- «Эмоционально-нравственная дезориентация»;
- «Расширение сферы экономии эмоций»;
- «Редукция профессиональных обязанностей»;
- «Эмоциональный дефицит»;
- «Эмоциональная отстраненность»;
- «Деперсонализация»;
- «Психосоматические и психовегетативные нарушения»;
- фаза «Напряжение»;
- фаза «Резистенция»;
- фаза «Истощение»;
- общий показатель ПВ.

Задачи исследования:

1. Разработка дизайна исследования и теоретико-методологических оснований исследования.
2. Сбор исходного психодиагностического материала с помощью отобранных психодиагностических инструментов, а затем исследование выраженности ПВ и выраженности ЛЗ/ПФЛ у СССЗ.
3. Первичная обработка полученных тестовых данных респондентов и обработка полученного материала, исходя из задач исследования: выявление связей ПВ с параметрами ЛЗ/ПФ у СССЗ с применением соответствующих методов математической статистики.
4. На основе полученных результатов теоретическая разработка КП.

Констатирующий эксперимент проводился в следующих условиях. Было подобрано помещение с однотипными характеристиками: изолированное, хорошо проветриваемое помещение площадью 35–45 кв. м. Ознакомление с инструкциями

и заполнение методик проводилось в дневные часы. Время заполнения составляло 2,5 часа. Участникам предоставлялся бумажный вариант опросников.

Методы исследования. В констатирующем эксперименте применялись, описанные выше, тестовые методики.

Для обработки исходных результатов, которые мы получили при проведении психодиагностических мероприятий, применялись методами математической статистики, такие как, описательные статистики, корреляционный анализ, непараметрический U-критерий Манна-Уитни, структурно-психологический анализ, дисперсионный анализ.

Организация квазиэксперимента

Замысел исследования. В соответствии с задачами исследования запланировано проведение квазиэксперимента развивающего типа с использованием психотехнического метода, подтверждающего теоретическую и методологическую обоснованность выбора ЧЦП для разработки КП для снижения выраженности ПВ у СССЗ, [39; 109; 127].

Анализ теоретических подходов к определению ЛЗ, исследований влияния ее составляющих на ПВ показывает, что, во многих случаях, авторы опираются на гуманистический подход и теорию личности К. Роджерса [7; 42; 56; 59; 63; 66; 75; 146; 183; 248; 269; 314; 359; 364].

Положения, разработанные отечественными теоретиками и практиками, о человеке как субъекте (активном творце), о целостности личности, определяющей неразрывность, взаимосвязанность личностных свойств в процессе становления индивидуальности, проявляющихся в структурировании и консолидации ее свойств, во многом соответствуют теории личности К. Роджерса [346].

Теория личности К. Роджерса выросла из его теории терапии, в результате которой, человек, обратившийся за терапевтической помощью, может стать «более социально-конструктивным и креативным» [85; 147; 207; 210; 346]. Теория личности К. Роджерса предполагает наличие образа максимально творческого, самоактуализирующегося, «гипотетически «предельного» человека» [208, с.122], которого можно назвать «целью социальной эволюции» [208, там же].

К. Роджерс называет человека, соответствующего такому образу – полноценно функционирующая личность (Fully Functioning Person) [210; 293; 301; 334; 334; 342; 346; 348; 357]. Это человек, который свободно функционирует во всей полноте своих возможностей, который является реалистичным, самосовершенствующимся, социализированным и адаптивным в своем поведении. Это творческий человек, чьи конкретные формы поведения нелегко предсказать, человек, который постоянно меняется, постоянно развивается, всегда открывая себя и новизну в себе в каждый последующий момент времени. Это человек, который возникает на основе опыта безопасности и свободы.

По мнению К. Роджерса, личность – это не что-то однозначно определенное, заданное природой или средой, в которой она воспитывалась, а «всегда открытая возможность свободного развития на основе внутреннего выбора» [208, с. 167].

К. Роджерс приводит следующие характеристики полноценно функционирующей личности, которые отражают тенденции движения в «потоке жизни» [210; 346]. Рассмотрим их и сопоставим с параметрами ЛЗ и ПВК СССЗ, описанных в предыдущих параграфах

1. Открытость опыту. Это полная противоположность реакциям защиты, которые возникают, когда переживаемый опыт причиняет боль, оказывается несовместим со структурой личности и угрожает Я-концепции. Вместо этого, любой получаемый опыт, как положительный, так и негативный, полностью доступен для осознания. Такой человек тонко чувствует не только то, что происходит с ним, но и чувствителен к другим людям, с которыми он общается, к тому, что его окружает [210].

Эта характеристика соотносится с выделенными ранее следующими параметрами ЛЗ и ПВК СССЗ: осознанность, рефлексивность, открытость опыту, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, направленность на саморазвитие, аутентичность, нервно-психическая устойчивость, эмоциональная устойчивость, эмпатия, т.е. специалист способен осмысливать и анализировать свои эмоции, переживания, цели и мотивы, поступки и установки, и регулировать свое поведение, имеет устойчивую самооценку.

2. Экзистенциальная жизнь, что означает раскрытие структуры опыта в процессе его переживания, а не шаблонно. Означает отсутствие жесткости, максимальную адаптивность, плавно меняющуюся организацию личности. Это текучий процесс, в котором личность возникает из опыта «здесь и сейчас», а не подстраивается, искажаясь, под ранее существовавшую структуру. Однако, прошлый опыт не ограничение, а ресурс, который используется для принятия решений в настоящем моменте [210].

С нашей точки зрения, параметры ЛЗ, ПВК СССЗ, соответствующие этой характеристике – гибкость и адаптивность, направленность на саморазвитие, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения, коммуникабельность, толерантность, чуткость, т.е. специалист способен эффективно работать с разными людьми в разных ситуациях, понимать и ценить различные точки зрения.

3. Растущее доверие организму. Под организмом К. Роджерс понимает живую систему, включающую в себя не только физическое тело, но и висцеральные, сенсорные, эмоциональные и когнитивные переживания. Роджерс сравнивает организм с вычислительной машиной, в которую поступают данные чувственных впечатлений, данные, хранящиеся в памяти, внутренние и внешние сигналы, эти данные не искажены, представлены точно, и на их основе, в результате анализа, машина выдает единственно верный ответ. Это непрерывный обмен информацией, на основе которого принимаются решения. Это доверие собственным переживаниям, как их описывали Е. Джентлин и Ф.Е. Василюк [39; 60].

Соответствующие этой характеристике параметры ЛЗ, ПВК – отношение к себе, целостность и конгруэнтность, рефлексивность, осознанность, самоуправление и организация жизни, направленность на саморазвитие, ответственность, локус контроля, аутентичность, подлинность, эмпатия, т.е. специалист способен к самопринятию, дифференцирует собственные чувства и переживания и доверяет им.

Человек, в котором наблюдаются эти тенденции (открытость опыту, жизнь как процесс, доверие собственным переживаниям), становится более полно функционирующим, интегрированным, «целым».

4. Креативность. Это творческий (креативный) человек, который свободно выражает свои собственные уникальные восприятия, без оглядки на авторитеты, будь то искусство, наука или профессиональная деятельность, локус оценки смещается внутрь [210].

Этой характеристике соответствуют такие параметры ЛЗ, ПВК как: направленность на саморазвитие, автономность, локус контроля, самоуправление и организация жизни, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения, гибкость и адаптивность, инициативность, честность, организаторские, коммуникативные способности, ценностные ориентации. Т.е. специалист способен принимать нестандартные решения в различных ситуациях, генерировать идеи и находить ресурсы, возможности для их воплощения.

5. Эмпирическая свобода. По Роджерсу – это способность делать выбор и руководить собой, самостоятельно строить свою жизнь, основываясь на собственных ценностях, ответственность за собственный выбор и его последствия. Роджер подчеркивает, что эмпирическая свобода не означает вседозволенности и игнорирования социальных правил, прошлого опыта. Эмпирическая свобода – ощущение своей личностной силы, расширение границ собственных возможностей, уверенность в том, что происходящее зависит от тебя самого [210].

Для этой характеристики соответствующими параметрами ЛЗ, ПВК являются – осознанность, ответственность, целостность и конгруэнтность, самоуправление и организация жизни, локус контроля, ценностные ориентации, позитивные межличностные отношения, автономность, направленность на саморазвитие, самоуправление, коммуникабельность. Т.е. специалист способен объединять процессы рефлексии и деятельности, оперировать категориями нравственного, духовного порядка.

К. Роджерс глубоко убежден, что человек по своей природе конструктивен и заслуживает доверия, и когда он открыт собственному опыту, конгруэнтен, доверяет себе, он внутренне свободен и открыт для широкого спектра своих собственных потребностей и социальных требований. Его общее поведение будет реалистичным и сбалансированным. Он выстраивает гармоничные отношения с

окружающими, тем самым удовлетворяя свою самую глубокую потребность – связь и общение с другими. Он обладает эмпирической свободой, выражающейся в способности делать ответственный выбор и руководить собой [339].

По мнению К. Роджерса, поведение полноценно функционирующей личности, в каждой новой ситуации будет достаточно адаптивно, а человек будет продолжать процесс движения к самореализации.

Стремление к актуализации и самоактуализации, т.е. реализация собственного потенциала, максимально эффективно у полноценно функционирующей личности в соответствии с созидающей тенденцией, которая представляет собой эволюционную тенденцию к большей упорядоченности, взаимосвязи, сложности. Человеку свойственно стремление к «хорошей жизни», которую К. Роджерс определял следующим образом: "Хорошая жизнь включает в себя более широкую сферу, большую ценность, чем ограниченный образ жизни, который ведет большинство из нас. Быть частью этого процесса значит погрузиться в часто пугающее и часто удовлетворяющее переживание более осознанного образа жизни с большим диапазоном, большим разнообразием, большим богатством... хорошая жизнь — это процесс, а не состояние. Это направление, а не пункт назначения» [348, с. 195–196].

К. Роджерс писал: «Индивиды имеют огромные внутренние ресурсы для изменения своих Я-концепций, основных установок и самонаправленного поведения. Эти ресурсы могут быть высвобождены при создании определенного климата, обеспечиваемого известными фасилитирующими психологическими условиями» [347, с. 115]. Предложенные условия, образующие климат, обеспечивающий рост и развитие, неважно между кем создаются отношения: между терапевтом и клиентом, родителем и ребенком, лидером и группой, учителем и учащимся, руководителем и подчиненным, специалистом и получателем услуг, могут быть применены в любой ситуации, целью которой является развитие человека [209; 347]. Основными условиями являются:

– конгруэнтность или искренность (соответствие между испытываемым на соматическом уровне, представляемом в сознании и выражаемом), если

помогающий специалист, в большей степени является самим собой в отношениях, не скрываясь за профессиональным или личностным фасадом, то высока вероятность того, что его оппонент изменится и продвинется в конструктивном ключе;

– безусловное позитивное принятие/уважение (принятие предполагает позволение оппоненту быть в любом его непосредственном переживании);

– эмпатическое понимание, предполагает точное восприятие чувств и личностных смыслов, переживаемых оппонентом, и передача ему воспринятого понимания. В идеальном случае, понимаются даже еще не совсем осознаваемые смыслы [209; 347].

Эффективность человекоцентрированного подхода многократно подтверждена исследованиями зарубежных теоретиков и практиков, но российских исследований катастрофически мало [207; 208; 275; 291; 293; 303; 346; 349].

Так, например, на основании более чем 180 научных исследований Р. Эллиот и Е. Фрейер реализовали проект по анализу эффективности человекоцентрированного подхода (PCE), общая выборка которого составила 14000 человек. Показано, что средний размер эффекта от применения PCE составила 1,01 единиц стандартного отклонения (SD), т.е. сравнение показателей до терапии и после, демонстрируют значительное продвижение клиентов, причем даже по истечению года эффект терапии сохраняется. Эти данные соответствуют философии PCE, направленной на развитие самоопределения и расширение возможностей клиента самостоятельно справляться с возникающими сложностями собственной жизни. Анализ 60-ти рандомизированных контролируемых исследований (РКИ), показал, что по сравнению с контрольной группой, в которой воздействие не оказывалось, контролируемый эффект составил 0,81 SD. По сравнению с другими терапевтическими подходами (например, когнитивно-бихевиоральная терапия), «чистая» РС терапия оказалась статистически эквивалентна по эффективности когнитивно-бихевиоральной терапии, а применение эмоционально-фокусированной терапии для пар, оказалась даже эффективней когнитивно-бихевиоральной терапии [303; 307; 339].

Основные выводы этого масштабного проекта были следующими: клиенты используют РСЕ для личностных изменений в направлении «хорошей жизни»; эти изменения сохраняются с течением времени, и они намного больше, по сравнению с клиентами не получавшими терапию. Кроме того, клиенты, получавшие РСЕ терапию, демонстрируют столько же изменений, сколько и клиенты, получавшие терапевтическую помощь в других подходах (в т.ч. и КБТ), но только если РСЕ применялся добросовестно, специалистами, прошедшими специальную РСЕ подготовку [303; 306; 339].

В исследовании А.И. Бахтиной и Е.А. Густовой посвященном синдрому эмоционального выгорания врачей-стоматологов, приведены данные подтверждающие, что клиентцентрированное консультирование является эффективным средством преодоления симптомов выгорания. Посредством структурированного взаимодействия в процессе клиентцентрированного консультирования, при создании необходимых и достаточных условий, происходит активация личностного роста, включающая снижение несоответствия «Я-концепции» и личного опыта клиента (врача-стоматолога), что способствует снижению уровня проявления симптомов ПВ [20].

Психотехника личностного роста подробно рассмотрена в монографии В.В. Кузовкина [119]. Автором теоретически обосновано и экспериментально доказано, что помогающие отношения, основанные на конгруэнтности, эмпатическом понимании, безусловном позитивном отношении (условия, описанные К. Роджерсом), создаваемые консультантом во взаимодействии с клиентом, позволяют активизировать его личностный рост, приводящий к конструктивным личностным изменениям.

По мнению В.В. Кузовкина личностный рост – это процесс достижения личностной зрелости. Термин «личностный рост» синонимичен терминам «самоактуализация», «самореализация», «самосовершенствование», «самоосуществление», употребляемыми в психологии [119].

Методологическая схема процесса личностного роста, предложенная автором, расширяет понимание механизмов оказания психологической помощи,

основанных на представлениях об опосредованном овладении своим поведением, описанных Л.С. Выготским, А.Н. Леонтьевым, Т.В. Зайцевой, и заключается в разворачивании процесса экстериоризации-интериоризации [119; 196].

В этом процессе «актуализируются самопознание, самопобуждение, программирование профессионального и личностного роста, самореализация, раскрытие творческого потенциала, ведущих жизненных ценностей» [119, с. 171].

Применение терапии К. Роджерса как управляющего параметра предотвращения выгорания личности, обосновано в исследовании Ю.Н. Белокопытова и Г.В. Панасенко. Авторы выделяют необходимые для эффективной терапии условия (конгруэнтность, позитивное отношение, эмпатия), переносят акцент с диадного взаимодействия психотерапевта и клиента на системное взаимодействие в группе встреч. В результате клиенты испытывающие симптомы выгорания, упорядочивают структуризацию собственной личности, выстраивают модели конструктивного взаимодействия [21].

Применение человекоцентрированного подхода в работе с персоналом организаций обоснованы в работах В.В. Колпачникова, Э. Медоуса, Дж.А. Тайлер, В.А. Штроо [97; 107; 144; 275; 363].

Ученик и коллега К. Роджерса Э. Медоус обосновал применение человекоцентрированного подхода к организационным отношениям и развитию организаций. Э. Медоус особо подчеркивал, что человекоцентрированный подход – это не только терапевтический подход. И в повседневной жизни, в рабочей обстановке возможно его применение, но только с той разницей, что в терапии терапевт ответственен за создание условий, при которых возможны конструктивные изменения клиента, а в не терапии – участники отношений имеют равную ответственность за создание этих условий. Они сами для себя принимают осознанное решение использовать конгруэнтность, эмпатическое понимание, безусловное позитивное принятие в возникающих отношениях или нет. Человек сам решает, хочет он двигаться в сторону полного функционирования, большей компетентности. В случае положительного ответа, конгруэнтность, эмпатическое понимание, безусловное позитивное принятие становятся основными навыками для достижения личной

эффективности в отношениях. Освоение этих навыков (эмпатическое слушание, конгруэнтность, эмпатия, безусловное позитивное уважение) жизненно необходимо в современном постиндустриальном обществе [332; 333].

Овладение техниками активного слушания (важнейшего коммуникативного навыка), являющихся одним из методических приемов теории К. Роджерса, по мнению Дж.А. Тайлер является залогом успешного взаимодействия с клиентами организации. Использование принципов человекоцентрированного подхода создают возможности для расширения сотрудничества [363].

Практический опыт применения метода метафорической трансформации переживаний (МАР), разработанный М. Джонсон [317] на основе теоретических воззрений К. Роджерса и Е. Джентлина, в работе по предотвращению и снижению проявлений ПВ у медицинского персонала клиник Италии, показал статистически достоверное снижение показателей выгорания за счет стимулирования метакогнитивного самоанализа и продуктивного межличностного диалога.

В работах В.В. Колпачникова, А.Л. Тишовой, учеников и последователей Э. Медоуса, В.А. Штроо анализируются возможности и способы применения человекоцентрированного подхода в деловых отношениях, возможности и условия раскрытия потенциала подхода в организационно-психологической перспективе. Авторы обозначают пути воплощения человекоцентрированного подхода в современных организациях: обучение работников организации базовым человекоцентрированным умениям, управленческое консультирование, формирование организации на принципах человекоцентрированного подхода. В приведенных примерах использования подхода авторы показывают, что человекоцентрированный подход может быть стратегическим потенциалом развития конкурентоспособных и эффективных современных организаций [107; 144; 275].

К. Роджерс отмечал, что взаимоотношения между людьми – общий элемент всех эффективных форм психотерапии и в то же время указывал, что терапевтические отношения можно рассматривать как частный случай межличностных отношений [205]. Важная роль в построении конструктивных отношений в теории

К. Роджерса отведена конгруэнтности. Чем более конгруэнтно человек проявляет себя в коммуникации:

- осознает наличие переживания предмета коммуникации;
- осознает это переживание во взаимосвязи с собственной Я-концепцией;
- выражает этот опыт в общении;

тем коммуникация эффективнее [207; 210; 346]. В этом случае коммуникация переживается как ясная и недвусмысленная, появляется возможность проявления эмпатии, участники чувствуют себя понятыми и испытывают удовлетворение своей потребности в позитивном отношении, отпадает необходимость защитного поведения. Общение, построенное на таких принципах, приводит к улучшению психологической адаптации, усилению интеграции, ослаблению конфликта, большей зрелости и удовлетворенности отношениями [346; 357].

Таким образом, теоретический анализ, анализ эмпирических исследований, проведенный выше, позволяет нам сделать сопоставление характеристик полноценно функционирующей личности, параметров ЛЗ и ПВК специалистов сферы социальной защиты, что отражено в Таблице 3 (составлено автором).

Таблица 3 – Соотношение параметров личностной зрелости, характеристик полноценно функционирующей личности и профессионально важных качеств

Характеристики полноценно функционирующей личности (ПФЛ)	Параметры личностной зрелости (ЛЗ)	ПВК
Открытость опыту (переживанию): любой опыт доступен для осознания, человек чувствителен к	Осознанность, рефлексивность, открытость опыту, целостность и конгруэнтность, направленность на саморазвитие, самоуправление и организация жизни	Открытость, эмпатия, рефлексивность, аутентичность, нервно-психическая устойчивость, эмоциональная устойчивость, непосредственность.
Экзистенциальный образ жизни	Гибкость и адаптивность, направленность на саморазвитие,	Независимость, самостоятельность, развитые адаптационные способности;

Характеристики полноценно функционирующей личности (ПФЛ)	Параметры личностной зрелости (ЛЗ)	ПВК
максимальная адаптивность, переживание «здесь и сейчас»	гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения	коммуникабельность, тактичность, терпимость, толерантность, чуткость.
Организмическое доверие доверие собственным целостным переживаниям и принятие решений на их основе	Отношение к себе, целостность и конгруэнтность, аутентичность, рефлексивность, осознанность, самоуправление и организация жизни, направленность на саморазвитие, ответственность, локус контроля	Подлинность, чувствительность, эмпатия, рефлексивность, аутентичность, эмоциональная устойчивость,
Креативность внутренний локус контроля, творческий подход к жизни, свободное выражение собственных уникальных восприятий	Направленность на саморазвитие, автономность, локус контроля, самоуправление, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения, гибкость и адаптивность	Независимость, честность, высокая мораль, ответственность, ценностные ориентации, непосредственность, самостоятельность, организаторские способности, коммуникативные способности.
Эмпирическая свобода Реалистичное и сбалансированное поведение, гармоничные отношения с окружающими	Ответственность, локус контроля, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения, самоуправление и организация жизни, автономность, осознанность, целостность и конгруэнтность	Инициативность, работоспособность, настойчивость, ответственность коммуникабельность, высокие ценностные ориентации, гуманистическая направленность, деликатность, дипломатичность, доброжелательность, доброта, милосердие.

Как видно из Таблицы 3, параметры ЛС, ПВК специалистов сферы социальной защиты соотносятся с описанными К. Роджерсом характеристиками ПФЛ.

Следовательно, в целях снижения выраженности ПВ, мы можем использовать теорию ЧЦП, способствующую развитию ПФЛ. Возможно создание комплексной программы, направленной на развитие выделенных характеристик ЛЗ/ПФЛ и соответствующих им параметров, которые будут влиять на совершенствование ПВК специалистов.

Проведенный выше теоретический анализ, позволил разработать схему влияния личностной зрелости на ПВ у специалистов сферы социальной защиты. Схема представлена на Рисунке 2 (составлено автором).

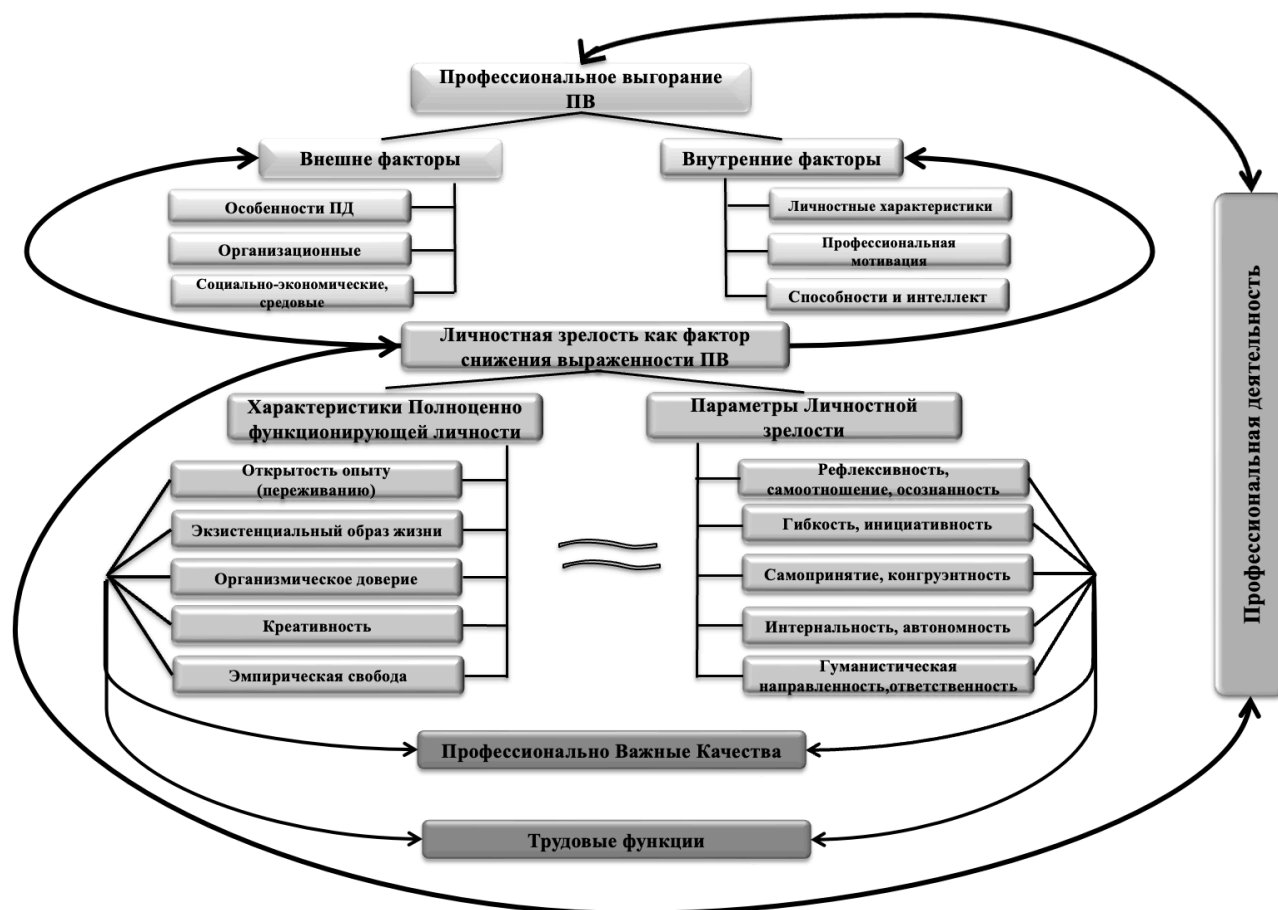


Рисунок 2 – Схема влияния личностной зрелости специалистов сферы социальной защиты на профессиональное выгорание

Рассмотрим представленную схему.

1. Блок – «Личностная зрелость как фактор снижения выраженности профессионального выгорания» включает в себя основные параметры конструкта ЛЗ и характеристики ПФЛ, согласно теории К. Роджерса. По смысловой наполненности, как было показано выше, представленные параметры соответствуют друг другу.

Как параметры ЛЗ, так и характеристики ПФЛ, отражают ПВК СССЗ и представлены в трудовых функциях специалистов. Что, в свою очередь, оказывает непосредственное влияние на профессиональную деятельность в целом. Важно отметить, что это влияние носит взаимозависимый характер, т.е. как ЛЗ специалиста как субъекта труда, оказывает влияние на его профессиональную деятельность, так и профессиональная деятельность влияет на личность специалиста.

2. Блок – «Профессиональное выгорание» включает внешние и внутренние факторы, детерминирующие это явление. ЛЗ СССЗ как субъектов труда оказывает влияние как на внешние факторы, проявляясь и в особенностях профессиональной деятельности (число клиентов, острота проблем, глубина контакта с клиентом), и на организационные факторы (условия труда, содержание труда, стиль руководства, участие в принятии решений, социальная поддержка и т.д.), и социально-экономические, и средовые (социальная поддержка, отношения в коллективе и т.д.). ЛЗ СССЗ как субъекта труда оказывает влияние на внутренние факторы: способности и интеллект, личностные характеристики (в том числе самооценку, тип поведения, локус контроля), профессиональную мотивацию (в том числе ценностные ориентации, уровень притязаний), определяя протекание когнитивных процессов. Мы так же отмечаем взаимовлияние блока «Профессиональное Выгорание» и блока «Профессиональная деятельность».

3. Блок «Профессиональная деятельность» подвержен влиянию как блока 2, так и блока 1, и в то же время, влияет на оба этих блока.

Таким образом, опираясь на принцип системности [1; 9; 33; 132], на схеме показано взаимодействие и взаимовлияние трех основных системообразующих блоков: «Личностная зрелость как фактор снижения выраженности профессионального выгорания» «Профессиональное выгорание» и «Профессиональная деятельность», что дает возможность методологического обоснования процедуры эмпирического исследования.

В организованном нами исследовании применен модифицированный план Дж. Кэмпбелла [170; 220] с предварительным и итоговым тестированием, контрольной группой:

ЭГ R01 X O2

КГ R03 O4,

где ЭГ – экспериментальная группа;

КГ – контрольная группа;

R – рандомизация;

O – тестирование;

X – экспериментальное воздействие.

В качестве *независимой переменной* в квазиэксперименте выступало психологическое воздействие (реализация КП) по отношению к участникам ЭГ или его отсутствие по отношению к участникам КГ.

Комплексный характер психологического воздействия в ЭГ обеспечивалось: во-первых, созданием условий для конструктивных личностных изменений, в соответствии с методологией человекоцентрированного подхода [119; 167; 208]. Во-вторых, использованием эмпирически подтвержденных методов человекоцентрированного подхода (энкаунтер группы, фокусинг Ю. Джентлина, обучение основным умениям подхода в форме интерактивных семинаров, методика MAP М. Джонсон, индивидуальное консультирование, супервизорская группа) [60; 85; 119; 168; 208; 282; 317].

В качестве *зависимых переменных* выступали ЛЗ, параметры ЛЗ, ПФЛ.

Задачи исследования:

1. Разработка дизайна исследования и его теоретико-методологических аспектов.
2. Отобрать и сформировать экспериментальную и контрольную группу.
3. Осуществить экспериментальное воздействие посредством проведения КП.
4. Проанализировать результаты апробации КП.

Гипотеза исследования: воздействие на СССЗ, у которых присутствуют

симптомы ПВ, посредством реализации КП способствует повышению показателей ЛЗ/ПФЛ (в соответствии с выделенными параметрами) и снижению выраженности симптомов ПВ, в отличие от СССЗ, не подвергшихся воздействию, и у которых также присутствуют симптомы ПВ.

Описание выборки квазиэксперимента. Эксперимент проходил на базе ТЦСО «Орехово». Из общего количества опрошенных, были выделены сотрудники, у которых по опроснику В.В. Бойко [30], формировались или были сформированы симптомы выгорания. Им было предложено участвовать в программе по предотвращению выгорания. Из выразивших желание принять участие в программе, в случайном порядке, были сформированы ЭГ и КГ. В состав ЭГ входило две подгруппы по 12 человек (группа 1 состояла из 10 женщин и 2 мужчин, средний возраст $35,5 \pm 11,08$ лет, группа 2 состояла из 11 женщин и 1 мужчины, средний возраст $36,6 \pm 9,1$ лет), КГ состояла из 24 участников (22 женщины и 2 мужчины, $37,2 \pm 9,05$ лет) и в ней программа не проводилась. Внутренняя валидность эксперимента обеспечивалась путем рандомизации, что, по мнению Дж. Кемпбелла является надежным способом контроля внешних переменных [127]. Воздействие внешних факторов на участников квазиэксперимента было одинаковым, так как участники ЭГ и КГ работают в одной организации, что и минимизировало их воздействие.

Условия проведения квазиэксперимента. Занятия в ЭГ проходили один раз в неделю, длительностью 3 часа, в течение 9 месяцев. Общее время программы составило 108 часов. Участники занимались в специально отведенном, хорошо проветриваемом и освещенном помещении, в котором исключалось влияние посторонних факторов. Эксперимент проводился с сентября 2018 года по май 2019 года. После проведения КП тестирование в ЭГ и КГ проводилось одновременно, одним экспериментатором.

Методы исследования. Для решения задач исследования использовался квазиэксперимент, который позволяет проводить исследование в естественных условиях в ситуации невозможности полного контроля его элементов, однако позволяющего достигать такой цели, как описание трансформаций объекта исследования на различных стадиях его предполагаемого развития [127]. На этом этапе

исследования мы опирались и на психотехническую теорию Ф.Е. Василюка, согласно которой сам исследователь является максимально включенным в исследование наряду с его участниками, создавая участникам эксперимента оптимальную среду для самопознания и саморазвития. То есть проведение КП представляет собой особую экспериментальную психотехническую ситуацию, создающую условия для развития ЛЗ/ПФЛ и их параметров и позволяющую снижать выраженность ПВ. Помимо этого, психотехническая ситуация предполагает объединение всех участников, и психолога, и участников группы, которые становятся необходимыми и взаимодополняющими субъектами научного познания [38].

Для решения поставленных задач, в экспериментальной и контрольной группах проводилось психодиагностическое тестирование, в котором использовался, описанный выше, комплекс методик, до и после проведения КП. При обработке результатов тестирования, применялись статистические методы.

Таким образом, рассмотренные методологические основания исследования изучения ПВ СССЗ, ЛЗ, организации процесса эмпирического исследования влияния ЛЗ СССЗ как фактора снижения выраженности ПВ, подобранный на их основе комплекс психодиагностических методик, позволит провести количественную и качественную оценку предмета исследования в соответствии с его задачами.

Выводы по главе 2

Материалы, представленные в главе, методологически обосновывают организацию эмпирического исследования и позволяют сделать следующие выводы.

1. Методам исследования ПВ являются общепсихологические методы, такие как наблюдение, беседа, интервью, анкетирование, тестовый метод. Тестовые методики, как правило, основаны на субъективном, реже проективном подходах и строятся на различных концептуальных моделях ПВ.

2. Наиболее часто в диагностике ПВ используется методика К. Маслак и

С. Джексон Maslach Burnout Inventory (МВІ) и ее вариации. В России, чаще всего используется методика «Профессиональное выгорание» разработанная Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, которая представляет собой русскоязычную версию МВІ, методика В.В. Бойко опросник «Диагностика эмоционального выгорания личности», а также методика А.А. Рукавишников «Опросник Психического выгорания» (ОПВ-3).

3. Методы снижения выраженности ПВ могут быть классифицированы по целевой группе, направленности воздействия, форме работы и теоретическим основаниям воздействия. Как правило, предпочтение отдается личностно-ориентированным вмешательствам, поскольку при наличии субъектной активности, они дают положительные результаты по предотвращению, снижению ПВ. Исследования показывают, что невозможно выделить воздействия, приносящие 100% результат, остающийся стабильным долгосрочно. Однако, мнения исследователей и практиков едины в том, что мероприятия по снижению выраженности ПВ должны носить долговременный, комплексный характер.

4. Анализ научных источников позволяет говорить о том, что влияние ЛЗ, как показателя, объединяющего различные параметры, на ПВ не исследовалось. Большинство исследований посвящено изучению различных составляющих ЛЗ, являющихся ее параметрами, влияния отдельных параметров ЛЗ субъектов труда на профессиональное выгорание.

5. Результаты исследований говорят о том, что на уровень сформированности и проявления ПВ оказывают влияние качества, являющиеся параметрами ЛЗ. Чем выше уровень показателей развития этих качеств, тем менее выражено ПВ. Исследования ЛЗ, как правило, проводятся с помощью эмпирических методов: беседы, структурированного интервью, анкетирования, использования тестовых опросников, направленных на определение качественных характеристик, соответствующих параметрам личностной зрелости и полученные данные обрабатываются с помощью методов математической статистики.

6. Анализ теоретических подходов к определению ЛЗ, исследований влияния ее составляющих на ПВ показывает, что, во многих случаях, авторы опираются на

гуманистический подход и теорию личности К. Роджерса. Положения, разработанные отечественными теоретиками и практиками о человеке как субъекте (активном творце), о целостности личности, определяющей неразрывность, взаимосвязанность личностных свойств в процессе становления индивидуальности, профессионального становления, проявляющихся в структурировании и консолидации ее свойств, во многом соответствуют теории личности К. Роджерса и описанной в ней ПФЛ.

7. Разработанная схема влияния ЛЗ на ПВ демонстрирует взаимосвязь и взаимозависимость ЛЗ СССЗ как субъектов труда, параметров ЛЗ, характеристик ПФЛ, трудовых функций, ПВК данных специалистов, их ПВ и производственной деятельности.

8. Результаты работы отечественных и зарубежных ученых, применяющих ЧЦП в профессиональной деятельности, дают основания говорить о возможности применения подхода К. Роджерса в целях снижения выраженности ПВ. Возможности создания комплексной программы, направленной на развитие выделенных параметров ЛЗ, соответствующих им характеристик ПФЛ, которые будут влиять на развитие ПВК СССЗ, тем самым снижая проявления ПВ.

Глава 3. Эмпирическое исследование личностной зрелости субъектов труда как фактора снижения выраженности профессионального выгорания

В предыдущих главах нашего исследования мы рассмотрели психологическое содержание и особенности профессиональной деятельности СССЗ, особенности их ПВ. Уточнили понятие «личностная зрелость», определили ее параметры, рассмотрели ее как фактор снижения выраженности ПВ для прояснения возможности применения ЧЦП и создания на его основе комплексной программы по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты посредством развития их личностной зрелости на основе человекоцентрированного подхода К. Роджерса (далее КП), рассмотрели методологические основы проведения экспериментального исследования.

Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования ЛЗ СССЗ как фактора снижения выраженности ПВ, результаты апробации КП, представлены в данной главе.

3.1. Анализ результатов эмпирического исследования личностной зрелости субъектов труда как фактора снижения выраженности профессионального выгорания

Результаты констатирующего эксперимента. В результате проведения психодиагностических мероприятий (мониторинга текущего состояния) нами получены следующие данные.

Мы наблюдаем, что у 55,2% исследованных СССЗ, ПВ не сформировано, у 9,17% – находится в стадии формирования, а у 34,9% – уже сформировалось. Для наглядности выраженность ПВ представлена на Рисунке 3 (составлено автором).

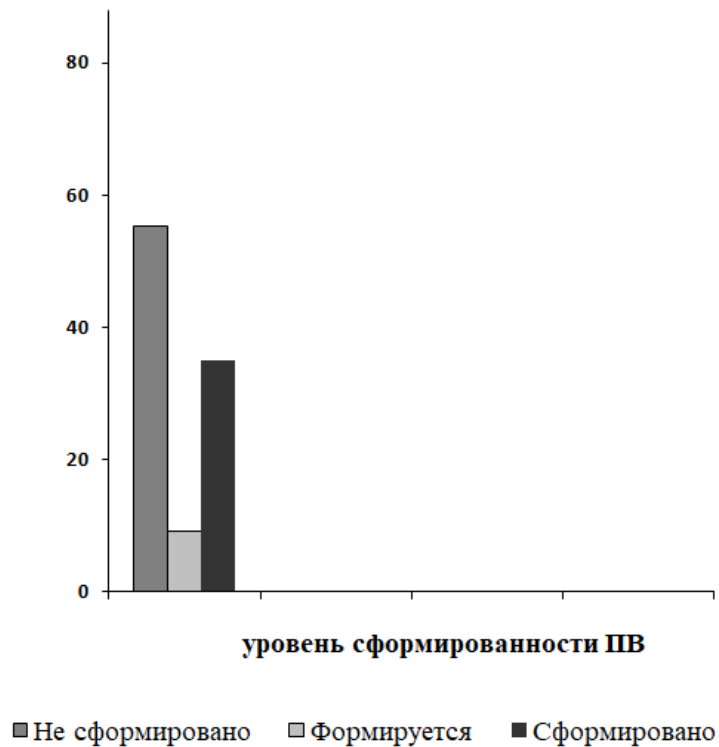


Рисунок 3 – Выраженность ПВ

Показатели средних значений и другая описательная статистика всех исследуемых переменных приведены в Приложении 3 Таблице 3.1. Общие показатели по методикам выделены цветом.

Выраженность ПВ по фазам «Напряжение», «Резистенция», «Истощение» представлено на Рисунке 4 (составлено автором). Данные показывают, что во всех фазах ПВ преобладают несформировавшиеся симптомы, однако стоит обратить внимание на присутствие формирующихся и уже сформированных симптомов ПВ. Формирующиеся симптомы ПВ наиболее выражены в фазе «Резистенция» – 23,96%, затем в фазе «Напряжение» – 15,58%, в фазе «Истощение» – 11,83%.

Сформированные симптомы ПВ также преобладают в фазе «Резистенция» – 11,53%, затем в фазе «Напряжение» 6,5% , наименьший показатель наблюдается в фазе «Истощение» 3,25%. Именно в фазе «Резистенция» запускаются механизмы сопротивления в виде стремления упростить, формализовать профессиональные

обязанности, все меньше эмоционально «включаться» в деятельность.

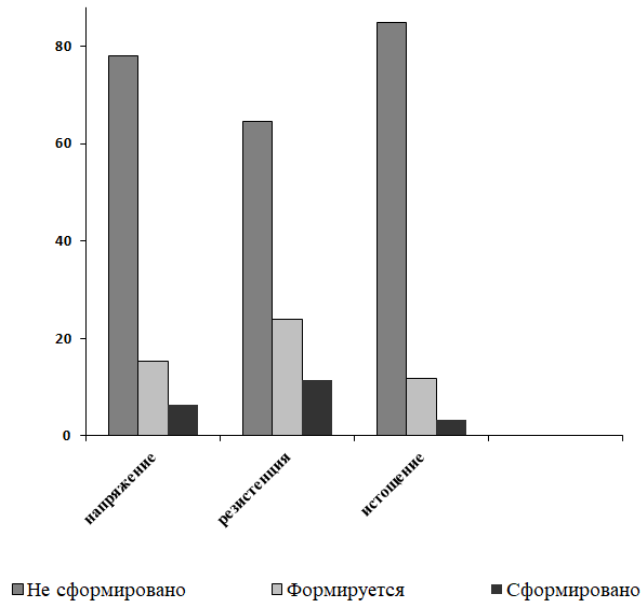


Рисунок 4 – Выраженность ПВ по фазам

Поскольку исследуемая выборка объединяет разных специалистов сферы социальной защиты в целях эмпирического исследования мы разделили нашу выборку на три, практически равные, группы, сгруппировав их по профессиональной принадлежности.

В группу 1 мы включили медицинский персонал (медицинские сестры, врачи), в группу 2 были включены социальные работники, в группу 3 – другие специалисты социальной работы. Выраженность ПВ по группам показывает (Рисунок 5, составлено автором), что ПВ не сформировано у представителей различных групп практически одинаково. Формирующееся ПВ наиболее выражено в группе социальных работников, затем в группе специалистов, в группе медицинского персонала ПВ выражено менее всего. Сформированное ПВ распределено аналогичным образом.

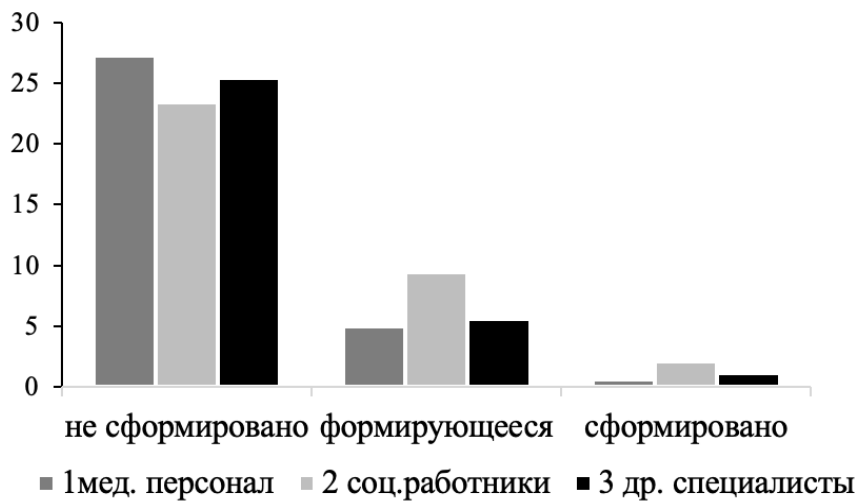


Рисунок 5 – Выраженность уровня выгорания по группам

На Рисунке 6 (составлено автором) представлена выраженность параметров ПВ по группам в фазе «Напряжение», которая, как правило, является предвестником и запускающим механизмом выгорания. Мы видим, что наиболее выраженным симптомом в фазе «Напряжение», является симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств», который наиболее выражен в группе 3 (др. специалисты). У сотрудников усиливается осознание трудно устранимых психотравмирующих факторов их работы, происходит постепенное накопление раздражения, возникает чувство безысходности.

Симптом «Неудовлетворенность собой», также наиболее выражен в группе других специалистов по социальной работе, который проявляется как растущее чувство неудовлетворенности не только собой, но и профессиональной деятельностью. Переживание психотравмирующих обстоятельств, провоцирует появление симптома «Тревоги и депрессии».

Причинами возникновения психотравмирующих обстоятельств могут быть не только организационно-административные факторы, но и личностные характеристики специалистов, в том числе личностная зрелость сотрудников, как интегральный показатель уровня развития личности [68]

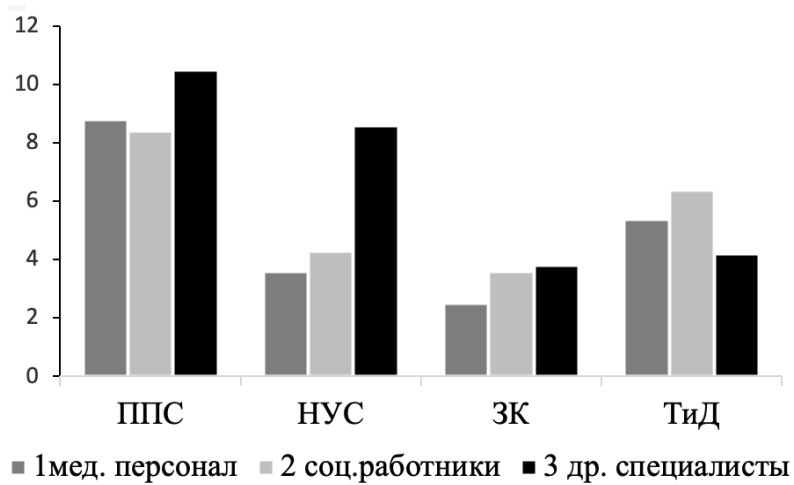


Рисунок 6 – Выраженность выгорания в фазе «Напряжение» по группам

Выраженность симптомов ПВ в фазе «Резистенция», как сопротивление испытываемому напряжению с помощью имеющихся стратегий реагирования, представлена на Рисунке 7 (составлено автором). Показатели симптома «Эмоционально-нравственная дезориентация» и «Редукция профессиональных обязанностей» выражены в большей степени, причем в группах медицинского персонала и социальных работников особенно.

Проявление симптома «Эмоционально-нравственная дезориентация» выражается неадекватной реакцией в отношении с получателями социальных услуг, проявляется в равнодушном отношении к ним, как людям, из-за которых не стоит переживать. На исполнение специалистом профессиональных обязанностей начинает влиять его текущее настроение и субъективные предпочтения, что свидетельствует о недостаточном развитии навыков межсубъектных взаимоотношений.

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей» служит причиной попыток облегчить или сократить обязанности, требующих эмоциональных затрат. Вполне объяснимо, что он проявляется у сотрудников, которые тесно общаются с получателями социальных услуг.

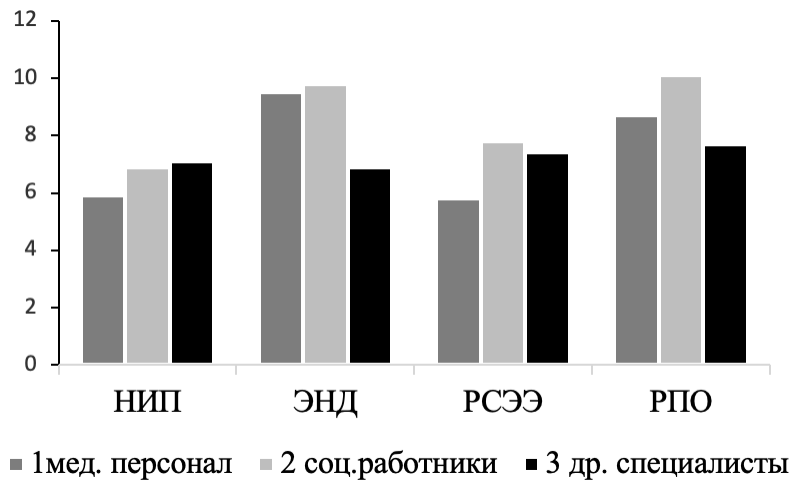


Рисунок 7 – Выраженность выгорания в фазе «Резистенция» по группам

Вероятно, выбор копинговых стратегий специалистов ограничен и их эмоциональная, когнитивная, волевая, мотивационная сфера, профессиональная компетентность требуют усиления и развития [220].

Выраженность симптомов ПВ в фазе «Истощение», для которой характерно падение общего энергетического тонуса и ослабление подвижности психических процессов, представлена на Рисунке 8 (составлено автором).

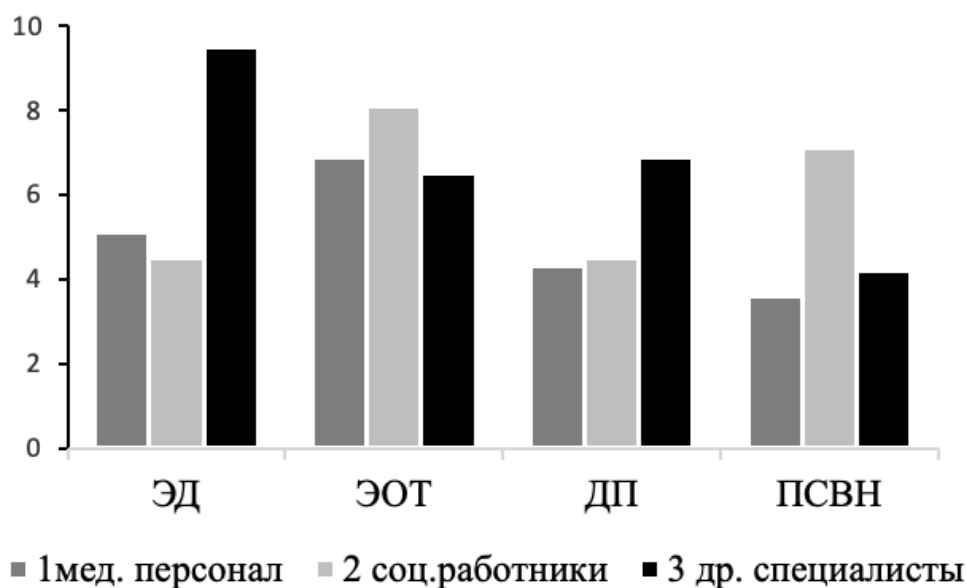


Рисунок 8 – Выраженность выгорания в фазе «Истощение» по группам

В третьей группе, наиболее выражен симптом «Эмоциональный дефицит», говорящий о том, что у специалиста возникает ощущение, что он уже не может помочь нуждающимся людям, не может войти в их положение, сопереживать. Специалист проявляет резкость, грубость, раздражительность.

Симптом «Эмоциональная отстраненность», исключая эмоции из сферы профессиональной деятельности (как положительные, так и отрицательные) в большей степени проявляется в 1-ой и 2-ой группах. В деятельности проявляется механистичность, автоматизм, заставляя получателей услуг переживать проявленное к нему безразличие.

Симптом «Деперсонализация» в большей степени проявлен в группе 3. Человек, обратившийся за помощью, для таких специалистов становится неодушевленным предметом, предметом манипуляций. Состояние специалистов становится невротоподобным, сформированность такого симптома может говорить о профнепригодности специалиста. Это вполне объяснимо, так как именно другие специалисты социальной работы чаще всего сталкиваются с недовольством и жалобами получателей социальных услуг, загружены обязательной «бумажной работой», и посетители воспринимаются ими как «досадная помеха».

Симптом «Психосоматические и психовегетативные нарушения» в большей степени проявляется в группе 2 и выражается, как правило, нарушением сна, заболеваниями сердечно-сосудистой системы, ЖКТ и говорит о том, что психика специалиста уже не справляется с рабочими нагрузками, о слабо развитой способности к рефлексии, поскольку внутренние конфликты и противоречия не осознаются, но дают о себе знать в виде соматических проявлений.

В Таблице 4 (составлено автором) представлены доминирующие симптомы ПВ.

Таблица 4 – Доминирующие симптомы профессионального выгорания по фазам в общей выборке

Симптом	Выраженность симптома %
1 Переживание психотравмирующих обстоятельств	9,76
2 Неудовлетворенность собой	0,89
3 "Загнанность в клетку"	3,85
4 Тревога и депрессия	5,32
5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	4,73
6 Эмоционально-нравственная дезориентация	7,99
7 Расширение сферы экономии эмоций	10,35
8 Редукция профессиональных обязанностей	11,83
9 Эмоциональный дефицит	2,96
10 Эмоциональная отстраненность	2,07
11 Личностная отстраненность	2,07
12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	6,21

В соответствии с данным, представленными в Таблице 4 наиболее выраженным является симптом «Редукция профессиональных обязанностей» фазы «Резистенция», при котором специалист стремится упростить свои профессиональные обязанности, от чего качество предоставляемых услуг становится ниже. Следующим за ним по степени выраженности идет симптом «Расширение сферы экономии эмоций», который так же относится к фазе «Резистенция» и проявляется в стремлении специалиста не вовлекаться в общение, которое предполагает проявление заинтересованности, эмоционально окрашено. Затем следует симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств» фазы «Напряжение», который обусловлен появлением труднопреодолимых сложностей в работе, симптом «Эмоционально-нравственная дезориентация» фазы «Резистенция», при котором специалист перестает различать «что хорошо, а что плохо». Симптом «Психосоматические и психовегетативные нарушения» фазы «Истощение», проявляющийся в возникновении соматических заболеваний, чаще всего это повышение артериального давления и заболевания желудочно-кишечного тракта и симптом «Тревога и депрессия» фазы «Напряжение». Симптомы, выраженность которых ниже среднего значения не рассматривались.

Таким образом, в результате эмпирического исследования выявлена специфика ПВ у СССЗ, проявляющаяся в том, что в фазе «Резистенция» у 22,5% специалистов не сформированы симптомы в фазе «Напряжение», которую принято считать запускающей процесс ПВ, у 4,1% специалистов при сформированных симптомах в фазе «Истощение», симптомы в фазе «Напряжение» не сформированы и у 2% – симптомы не сформированы в фазе «Резистенция». Вероятно, специалисты «пропускают» появляющуюся тревогу (первую реакцию на рабочий стресс), не расценивают психотравмирующие факторы профессиональной деятельности (чрезмерная рабочая нагрузка, противоречивые требования) как сложно устранимые, поскольку привыкли к трудностям, не считая «достойным внимания» собственное состояние, а переходят к стадии сопротивления, выбирая такие стратегии совладания как упрощение профессиональных обязанностей, уменьшение включенности (в том числе и эмоциональной) в выполняемую работу. И только, когда рабочая

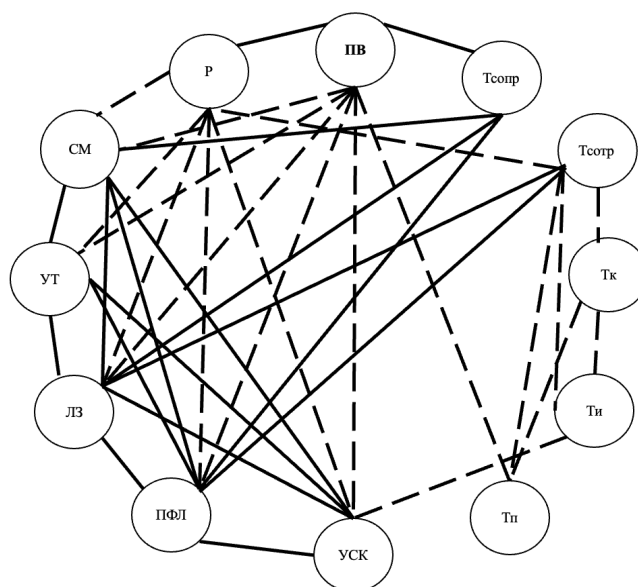
нагрузка становится «невыносимой», тревогу уже становится невозможно игнорировать.

В итоге, представленные данные свидетельствуют о вариативности, не линейности проявления симптомов ПВ. Что говорит скорее о большем влиянии на ПВ личностных характеристик, чем, например, организационных факторов.

Проверяя гипотезу о связи параметров ПВ с параметрами ЛЗ/ПФЛ, мы провели корреляционный анализ. Поскольку проверка данных на нормальность распределения показала, что ему соответствует только единственная переменная (САМОАЛ общий), то мы применяли непараметрические методы. Показатели коэффициентов корреляции Спирмена, демонстрирующие связи уровня проявления ПВ с параметрами ЛЗ/ПФЛ приведены в Приложении 4 Таблица 4.1.

Из Таблицы 4.1. видно, что общий показатель ПВ имеет значимую положительную корреляцию с таким параметром, как уровень коммуникативности ($r_s = 0,416$; $p < 0,01$), возможно это объясняется тем, что высокие показатели уровня коммуникативности, когда специалист не умеет слушать других, не прислушивается их точке зрения, свидетельствует о нарастающем напряжении, эмоциональном отстранении. С параметрами личностной зрелости (локус контроля, самоактуализация), уровнем личностной зрелости, полноценного функционирования, а так же уровнем удовлетворенности трудом, общий показатель ПВ связан отрицательно ($- 0,34 < r_s < -0,522$; $p < 0,01$).

На Рисунке 9 (составлено автором) представлена корреляционная плеяда, построенная на основании полученных данных. На рисунке толстой черной линией обозначена значимая положительная связь на уровне значимости 0,99, пунктирной толстой черной линией обозначена значимая отрицательная связь на уровне значимости 0,99.



Обозначения: ПВ – профессиональное выгорание (опросник «Диагностика уровня эмоционального выгорания»); Тсоп, Ткомп, Тсотр, Тпр, Тизб (опросник «Поведение в конфликте» сопротивление, компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание); УСК (опросник «Локус контроля»); САМОАЛ (опросник самоактуализации личности); УТ (методика «Интегральная удовлетворенность трудом»); Р (опросник «Оценка уровня общительности»); ПФЛ (опросник SI-22 «Полноценно функционирующий человек»); ЛЗ (методика диагностики личностной зрелости)

Рисунок 9 – Корреляционная плеяда взаимосвязей ПВ и параметров ЛЗ/ПФЛ

Общий показатель ПВ имеет достаточно высокие значимые отрицательные корреляционные связи с:

- 1) Общим локусом контроля ($r_s = -0,391, p < 0,01$);
- 2) Показателем полноценного функционирования личности ($r_s = -0,380, p < 0,01$);
- 3) Показателем личностной зрелости ($r_s = -0,381, p < 0,01$);
- 4) Общей удовлетворенностью трудом ($r_s = -0,522, p < 0,01$);
- 5) Общим показателем самоактуализации ($r_s = -0,340, p < 0,01$).

Полученные данные указывают проблемные зоны, как специалистов, так и организации в целом, на которые должны быть направлены усилия по предотвращению формирования профессионального выгорания и его последствий [70]. И это

прежде всего умение конструктивно выстраивать и поддерживать межличностные отношения, развитие у специалистов самопринятия и большей уверенности в собственных силах, умение дифференцировать и принимать как собственные чувства, так и чувства других людей, выражать свою целостность и конгруэнтность, способность к саморегуляции жизнедеятельности.

Для проверки различий выраженности психологических показателей в нашей выборке мы использовали непараметрический U-критерий Манна-Уитни, поскольку проверка на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова показала, что нормальному распределению соответствует только один параметр САМОАЛ общих и дальнейшие расчеты проводились с применением непараметрических критериев.

Результаты проверки различий по критерию профессиональной группы приведены в Приложении 5 Таблица 5.1 (отражены только те переменные, по которым есть статистически значимые различия).

Анализ данных, приведенных в Таблице 5.1, позволяет сделать следующие заключения.

Показатели по параметру общительности/коммуникативности (тест Ряховского) в группе социальных работников статистически значимо выше, чем в группе др. специалистов, что объясняется спецификой деятельности социальных работников, повышенной тревожностью и недостаточным уровнем саморегуляции [69].

У социальных работников более выражены показатели по параметрам ПВ («Неудовлетворенность собой», «Расширение сферы экономии эмоций», «Эмоциональная отстраненность», «Психосоматические и психовегетативные нарушения», фактор «Истощение»). Показатели по параметру ПВ «Эмоционально-нравственная дезориентация» наиболее выражены у медицинских работников, что проявляется как холодное, черствое отношение к получателям социальных услуг.

Сравнение показателей поведения в конфликтных ситуациях показывает, что параметр «Соперничество» наиболее проявлен у социальных работников, что говорит о том, что отсутствует гибкость в общении. Выраженность параметра «Приспособление» во всех группах говорит о том, что специалисты склонны устраняться от

разрешения конфликтов («не связываться»). Результаты анализа показывают необходимость развития у специалистов более конструктивных форм общения.

Сравнение по параметру САМОАЛ, показывает, что у соц. работников наиболее выражена «Автономность», что свидетельствует об их большей независимости, по сравнению с медиками и др. специалистами. Параметр «Взгляд на природу человека» наиболее выражен так же у соц. работников, что говорит об их большем доверии людям, доброжелательности. Параметр «Контактность» наиболее выражен у др. специалистов, что указывает на большую развитость коммуникативных способностей.

Результаты проверки значимости различий по критерию уровня ПВ приведены в Приложении 5, Таблица 5.4 (отражены только те переменные, по которым есть статистически значимые различия).

По показателю коммуникативности:

- между низким и средним уровнем $U = 2183,500$; $Z = -2,27102$; $p = 0,023146$;
- между низким и высоким уровнем $U = 6696,00$; $Z = -5,8883$; $p = 0,000000$.

По показателю ПВ:

– между низким и средним уровнем $U = 0,000$; $Z = -8,91818$; $p = 0,000000$, по всем симптомам кроме симптомов «Эмоционально-нравственная дезориентация», «Эмоциональный дефицит» и «Психосоматические и психовегетативные нарушения» есть значимые различия;

– между низким и высоким уровнем $U = 0,000$; $Z = -14,7386$; $p = 0,000000$, по всем симптомам есть значимые различия;

– между средним и высоким уровнем $U = 0,000$; $Z = 8,55336$; $p = 0,000000$, по всем симптомам есть значимые различия.

По показателю «Соперничество»

- между низким и средним уровнем $U = 2281,500$; $Z = -1,97269$; $p = 0,048532$;
- между низким и высоким уровнем $U = 9364,5$; $Z = -2,36127$; $p = 0,018213$.

По показателю уровень субъективного контроля (УСК ИО):

– между низким и высоким уровнем $U = 6864,00$; $Z = 5,66626$; $p = 0,000000$, по всем параметрам кроме «Интернальность в сфере неудач» (УСК Ин) и

«Готовность к самостоятельному планированию, реализации деятельности и ответственности» (УСК Дс) есть значимые различия;

– между средним и высоким уровнем $U = 1200,500$; $Z = 2,93920$;

$p = 0,003291$, причем значимые различия просчитываются по параметрам «Интернальность в суждениях о жизни» (УСК ж), «Интернальность в описании жизненного опыта» (УСК я), «Интернальность в сфере достижений» (УСК ид), «Предрасположенность к самообвинению» (УСК псоб), «Компетентность в сфере межличностных отношений» (УСК мк), «Интернальность в межличностном общении» (УСКим), «Готовность к преодолению трудностей» (УСК Дт) и «Отрицание активности» (Оа).

По показателю «Полноценно функционирующая личность»:

– между низким и средним уровнем $U = 2173,500$; $Z = 2,30147$; $p = 0,021366$;

– между низким и высоким уровнем $U = 6965,00$; $Z = 5,532770$; $p = 0,000000$,

– между средним и высоким уровнем ПВ различия не просчитываются.

По показателю «Личностная зрелость»:

– между низким и средним уровнем $U = 2170,500$; $Z = 2,31060$; $p = 0,020856$;

– между низким и высоким уровнем $U = 6956,00$; $Z = 5,544665$; $p = 0,000000$,

– между средним и высоким уровнем ПВ различия не просчитываются.

По показателю «Удовлетворенность трудом»:

– между низким и средним уровнем по параметру «Удовлетворенность трудом общая» $U = 2133,500$ $Z = 2,42324$; $p = 0,015383$; «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» $U = 2291,500$ $Z = 1,94224$; $p = 0,052109$; «Уровень притязаний в профессиональной деятельности» $U = 21900,000$; $Z = 2,25124$;

$p = 0,024371$; «Профессиональная ответственность» $U = 1999,500$; $Z = 2,83117$;

$p = 0,004638$, по другим параметрам удовлетворенности трудом различия не просчитываются;

– между низким и высоким уровнем по параметру «Удовлетворенность трудом общая» $U = 4514,50$; $Z = 8,771673$; $p = 0,000000$, причем различия просчитываются по

всем параметрам, кроме параметра «Интерес к работе»;

– между низким и высоким уровнем по параметру «Удовлетворенность трудом общая» $U = 4514,50$; $Z = 8,771673$; $p = 0,000000$, причем различия просчитываются по всем параметрам, кроме параметра «Интерес к работе»;

– между средним и высоким уровнем $U = 1239,500$; $Z = 2,756811$; $p = 0,005837$, причем различия просчитываются по параметрам «Удовлетворенность достижениями в работе», «Удовлетворенность отношениями с руководством», «Удовлетворенность отношениями с сотрудниками», «Удовлетворенность условиями труда».

По показателю «Самоактуализация» (САМОАЛ):

– между низким и высоким уровнем по параметру САМОАЛ общий $U = 7429,50$; $Z = 4,918825$; $p = 0,000001$, причем различия просчитываются по всем параметрам, кроме параметров «Потребность в познании», «Автономность», «Спонтанность», «Контактность»;

– между средним и высоким уровнем по параметру САМОАЛ общий $U = 1202,000$; $Z = 2,932180$; $p = 0,003366$, причем просчитываются различия по параметрам «Взгляд на природу человека», «Аутосимпатия» и «Гибкость в общении».

Результаты проверки значимости различий по критерию ЛЗ в Приложении 5, Таблица 5.2 (отражены только те переменные, по которым есть статистически значимые различия). Поскольку низкий уровень ЛЗ по представленным данным соответствует 1 человеку – различия не просчитываются. Рассчитывается U-критерий Манна-Уитни только по высокому и среднему уровням ЛЗ.

Анализ результатов позволяет говорить о том, что специалисты с высоким уровнем ЛЗ менее подвержены проявлению симптомов ПВ таких как:

- «Тревога и депрессия» ($U = 6221,0$; $Z = -2,16437$; $p = 0,030437$),
- «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» ($U = 5839,000$; $Z = -2,74661$; $p = 0,006022$),
- «Расширение сферы экономики эмоций» ($U = 4925,500$; $Z = -4,13897$; $p = 0,000035$),
- «Редукция профессиональных обязанностей» ($U = 5563,500$; $Z = 3,16653$; $p = 0,001543$),
- «Эмоциональный дефицит» ($U = 5755,500$; $Z = -2,87388$; $p = 0,004055$),
- «Личностная отстраненность» ($U = 6247,000$; $Z = -2,12474$; $p = 0,033609$),

– «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($U = 5838,000$; $Z = -2,74813$; $p = 0,005994$).

Специалисты с высоким уровнем ЛЗ имеют значимые различия в «Удовлетворенности трудом» ($U = 5734,000$; $Z = 2,90665$; $p = 0,003653$), в общем уровне самоактуализации ($U = 4433,500$; $Z = 4,88887$; $p = 0,000001$) и ее параметрах.

Результаты проверки значимости различий по критерию ПФЛ приведены в Приложении 5 Таблица 5.3 (отражены только те переменные, по которым есть статистически значимые различия). Поскольку высокий уровень ПФЛ отсутствует у испытуемых, рассчитывается U - критерий Манна-Уитни только между низким и средним уровнем ПФЛ.

2.4. Структурно-психологический анализ личностной зрелости субъектов труда как фактора снижения выраженности профессионального выгорания

Для более точной оценки меры качественного своеобразия личности работников с различной профессиональной принадлежностью проведен анализ на структурном уровне. Для каждой группы вычислены матрицы интеркорреляций личностных качеств, соответствующих параметрам ЛЗ/ПФЛ (Приложение 4, Таблицы 4.2, 4.3, 4.4), Индексы структурной организации ЛЗ/ПФЛ и их параметров по профессиональным группам приведены в Таблице 5.

Таблица 5 – Значения индексов структурной организации ЛЗ/ПФЛ по профессиональным группам

Профессиональная группа	ИКС	ИДС	ИОС
ГР1 медицинский персонал	34	32	2
ГР2 социальные работники	47	41	6
ГР3 другие специалисты социальной работы	34	36	-2

На Рисунке 10 приведены структурограммы профессиональных групп.

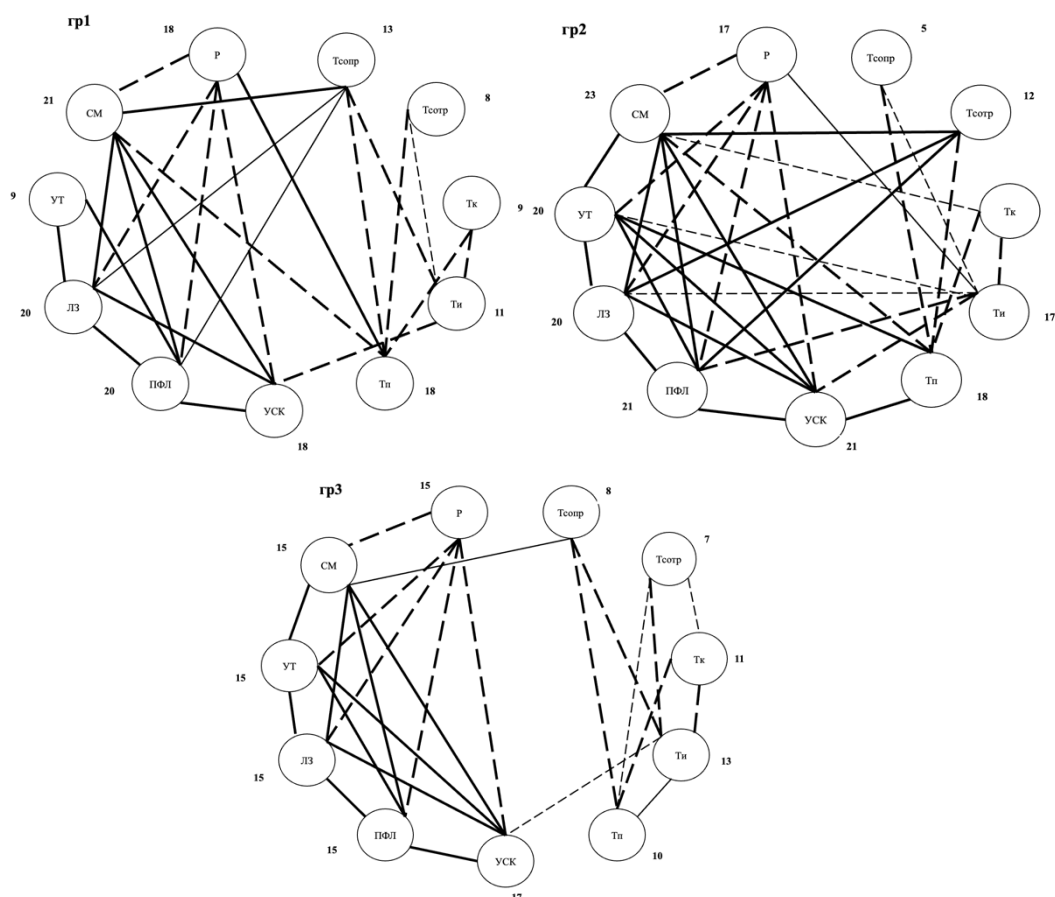


Рисунок 10 – Структурограммы профессиональных групп

Примечание:
 корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя)
 корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя)

Р – уровень общительности (опросник «Оценка уровня общительности»); *Тсопр*, *Тсопр*, *Тк*, *Тп*, *Тп* (опросник «Поведение в конфликте» сопротивление, компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание); *УСК* (опросник «Локус контроля»); *СМ* (опросник самоактуализации личности); *УТ* (методика «Интегральная удовлетворенность трудом»); *ПФЛ* (опросник SI-22 «Полноценно функционирующий человек»); *ЛЗ* (методика диагностики личностной зрелости). Рядом с каждым элементом структурограммы проставлен ее вес.

Представленные данные позволяют говорить о том, что степень структурной организации ЛЗ/ПФЛ по индексам ИКС, ИДС, ИОС в группе социальных работников выше, чем в группе медицинских работников и группе других специалистов

социальной работы. Следовательно ЛЗ/ПФЛ и их параметры в группе социальных работников более интегрированы, что обуславливает возникновение синергетических эффектов и эффектов супераддитивности. В группе других специалистов социальной работы индекс ИДС выше индекса ИКС, что свидетельствует о преобладании дифференцирующих тенденций и связей компенсаторного плана в этой группе и соответственно отражается на общем индексе организованности структуры.

Сравнительный анализ матриц интеркорреляций профессиональных групп методом экспресс- χ^2 показал наличие значимых положительных корреляций между группой медицинского персонала и группой социальных работников ($p = 0,017$), группой социальных работников и группой других специалистов социальной работы ($p = 0,03$), что говорит о гомогенности данных групп, т.е. их структурная организация качественно не различается по роли элементов в структуре. Между группой медицинского персонала и группой других специалистов социальной работы обнаруживаются различия ($p = 0,059$), что говорит об их гетерогенности – эти структуры принципиально различны в аспекте состава и содержания связей между исследуемыми параметрами.

Для более точного изучения качественного своеобразия структур проанализировано содержание базовых качеств в представленной структуре, – тех ее элементов, которые имеют максимальное число связей с другими параметрами, т.е. обладают наибольшим структурным весом. В отличие от групп медицинского персонала и социальных работников, в группе других специалистов социальной работы базовыми и ведущими элементами являются не ЛЗ/ПФЛ, а локус контроля, стратегия «Избегание». Элементы ЛЗ, ПФЛ, УТ, СМ хотя и имеют одинаковый вес, но они не консолидированы.

Полученные результаты позволяют сделать заключение о том, что структурная организация ЛЗ/ПФЛ и их параметров определяет не столько выраженность ПВ, сколько то, как и каким образом организуются параметры ЛЗ/ПФЛ специалистов для того, чтобы справляться с симптомами ПВ.

Для проверки влияния фактора профессиональной группы на выраженность ПФ мы также провели дисперсионный анализ. Поскольку уровень ПВ является непрерывной количественной величиной, группы являются независимыми, объемы выборок отличаются незначительно, учитывая слабую чувствительность

дисперсионного анализа к нарушению предположения о нормальности распределения (к тому же объем выборки больше 50-ти человек) и некоторую устойчивость к нарушению условия гомоскедастичности, условия его применимости соблюдены [157].

Проведенный дисперсионный анализ для сравнения влияния профессиональной группы на выраженность ПВ также показал, что профессиональная группа не оказывает влияние на общий уровень ПВ и отдельные симптомы выгорания при критическом уровне значимости 0,017:

- Фаза «Напряжение» $F = 1,767$; $p = 0,173$;
- Фаза «Резистенция» $F = 2,168$; $p = 0,117$;
- Фаза «Истощение» $F = 3,795$; $p = 0,024$;
- Общий показатель ПВ $F = 2,833$; $p = 0,061$;

То есть причины различия между группами объясняются не различием в профессиональном статусе, а какими-то другими факторами, и, следовательно, критерием профессиональной группы можно пренебречь.

Учитывая полученный результат, в дальнейшем мы исследовали группы с высоким и низким уровнем ПВ без учета профессиональной принадлежности.

Различия выраженности показателей по критерию уровня ПВ в группах с низким и высоким уровнем ПВ (Приложение 5 Таблица 5.4), проверенные нами, показывают наличие значимых различий между специалистами почти по всем 62 показателям (кроме стратегий «Сотрудничество», «Компромисс», «Избегание», «Приспособление», интернальности в сфере неудач, готовности к самостоятельному планированию, реализации деятельности и ответственности, интерес к работе, потребности в познании, автономности, спонтанности, контактности). На Рисунке 11 (составлено автором) представлена выраженность показателей в группах с высоким и низким уровнем ПВ.

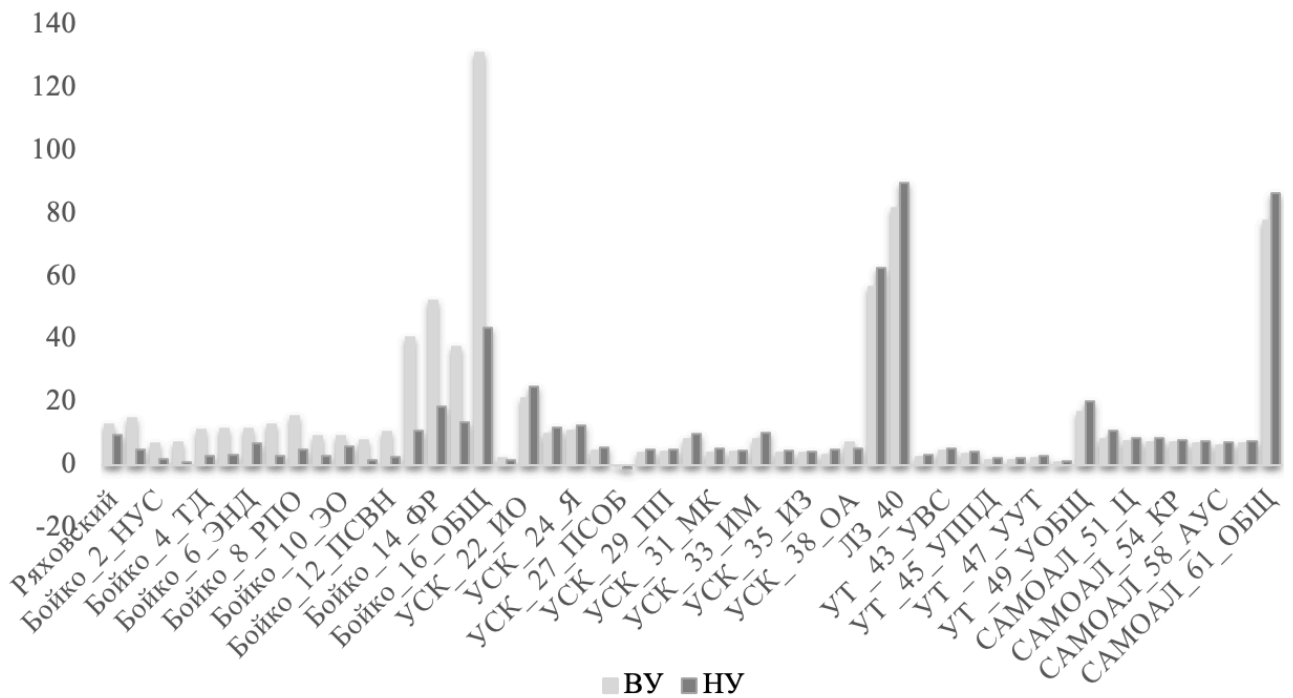


Рисунок 11 – Выраженность показателей в группах с высоким и низким уровнем ПВ

Для более точной оценки меры качественного своеобразия личности работников с высоким и низким уровнем ПВ проведен анализ на структурном уровне [87; 90], позволяющий выявить и дать характеристику возникающим качественным различиям. Для каждой группы вычислены матрицы интеркорреляций личностных качеств, соответствующих параметрам ЛЗ/ПФЛ (Приложение 4, Таблицы 4.5, 4.6), которые позволяют выявить структуру, т.е. комплекс взаимосвязей между исследуемыми качествами. Построены соответствующие структурограммы, отражающие их общую структурную организованность, а также наличие между ними значимых взаимосвязей. Структурограмма, соответствующая низкому уровню ПВ, приведена на Рисунке 12 (составлено автором). На рисунке толстой черной линией обозначена значимая положительная связь на уровне значимости 0,99, тонкой черной линией – связь на уровне значимости 0,95, пунктирной толстой черной линией обозначена значимая отрицательная связь на уровне значимости 0,99, пунктирной тонкой

черной линией – связь на уровне значимости 0,95. Рядом с каждым элементом структурограммы проставлен ее вес.

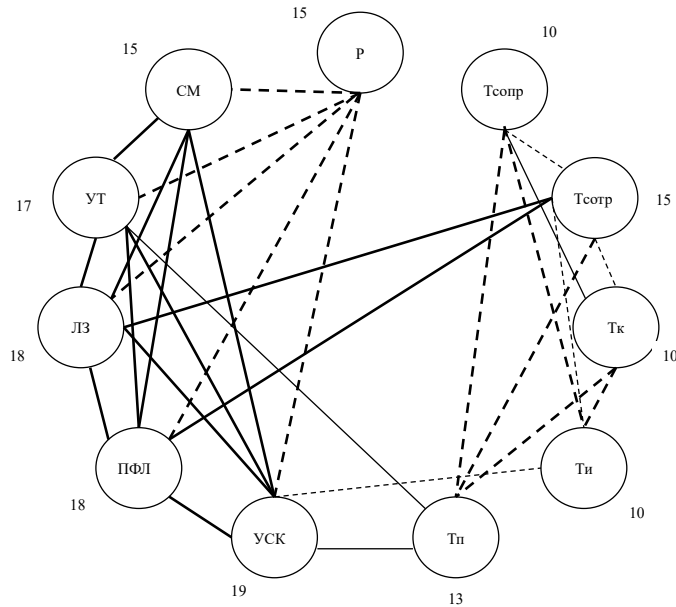


Рисунок 12 – Структурограмма ЛЗ/ПФЛ для группы испытуемых с низким уровнем ПВ

Примечания: P – уровень общительности (опросник «Оценка уровня общительности»); Тсопр, Тсопр, Тк, Тп, Тп, Тп (опросник «Поведение в конфликте» сопротивление, компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание); УСК (опросник «Локус контроля»); СМ (опросник самоактуализации личности); УТ (методика «Интегральная удовлетворенность трудом»); ПФЛ (опросник SI-22 «Полноценно функционирующий человек»); ЛЗ (методика диагностики личностной зрелости). Рядом с каждым элементом структурограммы проставлен ее вес.

Структурограмма, соответствующая высокому уровню ПВ, приведена на Рисунке 13 (составлено автором). На рисунке толстой черной линией обозначена значимая положительная связь на уровне значимости 0,99, тонкой черной линией – связь на уровне значимости 0,95, пунктирной толстой черной линией обозначена значимая отрицательная связь на уровне значимости 0,99, пунктирной тонкой черной линией – связь на уровне значимости 0,95. Рядом с каждым элементом структурограммы проставлен ее вес.

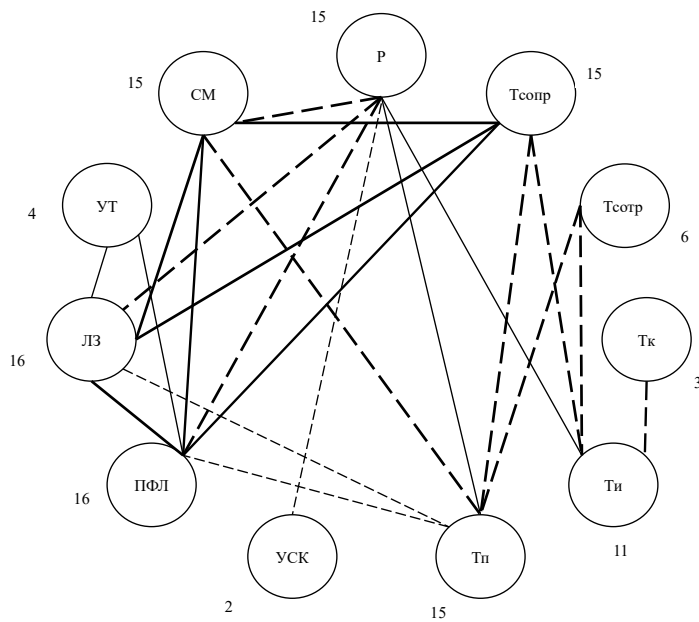


Рисунок 13 – Структурограмма ЛЗ/ПФЛ для группы испытуемых с высоким уровнем ПВ

Примечания: P – уровень общительности (опросник «Оценка уровня общительности»); Тсопр, Тсопр, Тк, Тп, Тп (опросник «Поведение в конфликте» сопротивление, компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание); УСК (опросник «Локус контроля»); CM (опросник самоактуализации личности); УТ (методика «Интегральная удовлетворенность трудом»); ПФЛ (опросник SI-22 «Полноценно функционирующий человек»); ЛЗ (методика диагностики личностной зрелости), Рядом с каждым элементом структурограммы проставлен ее вес.

Поскольку любая подсистема психики характеризуется степенью ее организации, от которой зависит эффективность ее функционирования, то, чем выше эта степень, тем совершеннее сама система. Основным показателем степени структурной организации считаются значимые корреляционные связи между элементами матрицы [87; 90]. Значимые положительные корреляции говорят не только о том, что параметры распределены сходным образом, но и о том, что они представлены на приблизительно одинаковом уровне развития. Параметры ЛЗ, ПФЛ, и их параметры Тсопр., УСК, УТ, CM характерны для группы с низким уровнем ПВ. В группе с высоким уровнем ПВ наблюдается уменьшение количества таких связей,

их более слабую выраженность, иное взаимодействие. Обратно пропорциональная зависимость отрицательных корреляционных связей свидетельствует о развитости одного качества и «слабости» другого. В группе с низким уровнем ПВ, обращает на себя внимание наличие сильных, значимых связей параметров ЛЗ/ПФЛ с уровнем общительности (Р), однако стоит учитывать то, что высокие показатели по этому параметру говорят о неразвитости этого качества.

По результатам определения данных матриц посчитаны количественные индексы организованности структуры:

- индекс когерентности структуры (ИКС), отражающий степень интегрированности структуры и определяемый количеством и уровнем значимости положительных корреляций;

- индекс дивергентности структуры (ИДС), отражающий степень дифференцированности структуры и определяемый количеством и уровнем значимости отрицательных корреляций;

- индекс организованности структуры (ИОС), отражающий общую степень организованности структуры и определяемый как разность значений индексов когерентности и дивергентности.

При подсчете индексов, связям, значимым на уровне $p < 0,05$, присваивается 2 балла, значимым на уровне, $p < 0,01$ присваивается 3 балла. В Таблице 5 (составлено автором) приведены значения индексов для групп СССЗ с высоким и низким уровнем ПВ.

Таблица 6 – Значения индексов структурной организации личностной зрелости для групп с низким и высоким уровнем профессионального выгорания

Уровень ПВ	ИКС	ИДС	ИОС
НУ (низкий уровень) ПВ	45	38	7
ВУ (высокий уровень) ПВ	26	33	-7

На основе анализа представленных данных можно сделать следующие основные заключения. Во-первых, при высоком уровне ПВ индекс когерентности, параметров ЛЗ/ПФЛ значительно снижается. В то время как при низком уровне ПВ ЛЗ/ПФЛ и их параметры, стратегия «Сотрудничество» взаимосвязаны на высоком уровне значимости, образуя отношения синергетического типа. Хотя взаимосвязи стратегий поведения в конфликтной ситуации (кроме «Сотрудничество») с ЛЗ/ПФЛ и их параметрами минимальна, внимание привлекает то, что значения их веса стали более «близкими». Предполагаем, что «репертуар» реагирования специалистов с низким уровнем ПВ включает большее количество стратегий, т.е. они более гибки, произвольны в выборе стратегий поведения. Интересна взаимосвязь стратегии «Приспособление» с удовлетворенностью трудом (УТ) и локусом контроля, что можно интерпретировать как адаптивность. Отрицательная взаимосвязь стратегии «Приспособление» с параметром «Самоактуализация» в группе с высоким уровнем ПВ, в этом случае скорее является проявлением компенсаторности. О большей толерантности, принятии других, умении выстраивать конструктивные отношения, возможно говорит тот факт, что стратегия «Соперничество» не имеет взаимосвязей (кроме связей с другими стратегиями) в группе с низким уровнем ПВ. С ПФЛ, ЛЗ и «Самоактуализацией» взаимосвязана стратегия «Соперничество» в группе с высоким уровнем ПВ, возможно внутренние ресурсы специалиста активируются для «борьбы», неконструктивном отстаивании себя и своих интересов, обвинении других. Таким образом, можно видеть, что мера интегрированности связана с выраженностью ПВ.

Во-вторых, при высоком уровне ПВ снижается значение ИДС, т.е. уменьшается мера дифференцированности структуры. Это подтверждает то, что когда уровень ПВ повышается, интегрированность структуры, степень включенности исследуемых элементов в структуру, становится меньше. Теоретически, структура с более высоким ИДС менее эффективна, однако следует учесть то, какие взаимосвязи приводят к повышению значения ИДС в группе с низким уровнем ПВ, а это связи ПФЛ, ЛЗ и их параметров с общительностью. Опросник «Оценка уровня общительности» построен так, что высокие значения свидетельствуют о неконструктивном

общении и в нашем случае, наличие значимых отрицательных связей в группе с низким уровнем ПВ скорее «укрепляют» структуру.

В-третьих, степень организованности структуры ИОС выше в группе с низким уровнем ПВ и свидетельствует о том, что структура ЛЗ/ПФЛ и их параметров является более согласованной и стабильной. При высоком уровне ПВ приобретает отрицательное значение, что говорит о преобладании дезинтегративных тенденций. Ресурсы специалиста расходуются на компенсацию недостаточно развитых параметров ЛЗ/ПФЛ, что приводит к истощению и соответствует описанию выгорания, как деструктивного процесса.

Далее мы сравнили матрицы групп с высоким и низким уровнем ПВ по методу экспресс- χ^2 , который позволяет определить показатель гомогенности/гетерогенности структуры, т.е. выявить степень и характер различий целостных структур исследуемых параметров (различаются ли матрицы структур количественно или качественно). Результат сравнения приведен в Таблице 7.

Таблица 7 – Сравнение матриц интеркорреляций личностной зрелости по степени их однородности методом экспресс- χ^2

			НУ_ПВ	ВУ_ПВ
Spearman's rho	НУ_ПВ	Correlation Coefficient	1,000	,110
		Sig. (2-tailed)	.	,749
		N	11	11
	ВУ_ПВ	Correlation Coefficient	,110	1,000
		Sig. (2-tailed)	,749	.
		N	11	11

Как видно из Таблицы 7 $r_s = 0,110$ при $p < 0,05$, т. е. коэффициент корреляции между рядами показателей статистически незначимый, что позволяет говорить о гетерогенности структур – качественном различии в сравниваемых структурах по роли элементов.

Характеристика качественного своеобразия структур проведена нами путем анализа содержания базовых качеств в данной структуре, – тех ее элементов, которые имеют максимальное число связей с другими параметрами, т.е. обладают наибольшим структурным весом. Базовыми элементами структуры, как видно из Таблицы 8 (составлено автором), для группы с низким уровнем ПВ являются УСКобщ, ПФЛ, ЛЗ, УТ, СМобщ, Тсопр, Ряховский. Для группы с высоким уровнем ПВ являются ПФЛ, ЛЗ, СМобщ, Тсоп, Ряховский, Ти.

Таблица 8 – Вес элементов в структуре

Параметр	НУ ПВ	ВУ ПВ
1.Ряховский	15	15
2.Тсопр	10	15
3.Тсопр	15	6
4.Тк	10	3
5.Ти	10	11
6.Тп	13	15
7.УСКобщ	19	2
8.ПФЛ	18	16
9.ЛЗ	18	16
10.УТобщ	17	4
11.СМобщ	15	15
среднее	14,5	10,72

Примечания: Ряховский – уровень общительности (опросник «Оценка уровня общительности»); Тсопр, Тсопр, Тк, Тп, Ти (опросник «Поведение в конфликте» сопротивление, компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание); УСКобщ (опросник «Локус контроля»); СМобщ (опросник самоактуализации личности); УТобщ (методика «Интегральная удовлетворенность

трудом»); ПФЛ (опросник SI-22 «Полноценно функционирующий человек»); ЛЗ (методика диагностики личностной зрелости)

Вполне объяснимо то, что в обеих группах ЛЗ и ПФЛ, как обобщающие показатели, являются базовыми и ведущими. Так же в обеих группах базовыми являются элементы СМобщ и Р. Вместе с тем, в группе с низким уровнем ПВ, базовым и ведущим является элемент УСКобщ, УТобщ наряду с ЛЗ и ПФЛ, и элемент Тсотр. Это позволяет говорить о том, что в группе с низким уровнем выгорания СССЗ имеют выраженный внутренний локус контроля, адекватную самооценку, готовы к сотрудничеству и более гибки в выборе стратегий поведения. Тогда как в группе с высоким уровнем ПВ базовыми являются элементы Тсопр и Тп, говорящие о большей ригидности СССЗ. С ростом уровня ПВ почти в два раза уменьшается количество сильных корреляций и снижается средний вес элементов структуры, что свидетельствует о преобладании компенсаторных тенденций в группе с высоким уровнем ПВ. Полученные данные свидетельствуют о качественном изменении структуры с ростом уровня ПВ.

Таким образом, структуры групп с низким и высоким уровнем ПВ значительно различаются. Индексы структурной организации с показывают, что структура ЛЗ/ПФЛ в группе с низким уровнем ПВ более организована и, следовательно, более эффективно функционирует. Составляющие ее критерии ЛЗ/ПФЛ развиты равномерно на достаточно высоком уровне, усиливая потенциал друг друга. Вес элементов структуры группы с низким уровнем ПВ, говорит нам о том, что базовые элементы обеспечивают высокий потенциал целостной системы. Следовательно, развивая ЛЗ/ПФЛ именно как целостную структуру, включающую в себя совокупность личностных качеств, соответствующих критериям ЛЗ/ПФЛ, возможно снижение уровня ПВ. Полученные результаты также подтверждают гипотезу исследования.

Дальнейшее исследование проводилось методом дисперсионного анализа. Целью анализа является оценка влияния факторов на результирующий признак и

выявление наиболее значимых из них. Метод дисперсионного анализа позволяет ответить на вопросы о зависимости ПВ от каждого из рассматриваемых факторов и о возможном их взаимодействии. В нашем исследовании мы применили дисперсионный анализ для оценки влияния ЛЗ/ПФЛ на ПВ [156].

Оценка влияния ЛЗ на общий уровень ПВ и отдельные симптомы выгорания методом дисперсионного анализа дала результаты, приведенные в Приложении 6, Таблице 6.1 переменные, на которые оказывается влияние, выделены цветом.

Результаты анализа позволяют говорить о влиянии уровня ЛЗ на уровень ПВ: Выявлено влияние уровня ЛЗ на параметры ПВ:

- «Тревога и депрессия» $F = 3,789$; $p = 0,023586$;
- «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» $F = 3,558$;
 $p = 0,029556$;
- «Расширение сферы экономии эмоций» $F = 8,453154$; $p = 0,000262$;
- «Редукция профессиональных обязанностей» $F = 4,132872$; $p = 0,016862$;
- «Эмоциональный дефицит» $F = 3,998918$; $p = 0,019218$
- Фаза «Напряжение» $F = 3,526735$; $p = 0,030497$;
- Фаза «Резистенция» $F = 7,255729$; $p = 0,000823$;
- Фаза «Истощение» $F = 4,370849$; $p = 0,013369$;
- Общий показатель ПВ $F = 6,657755$; $p = 0,001461$;

Графическое представление результата анализа приведено в Приложении 7. Рисунок 7.1 – 7.6. Графическое представление результата дисперсионного анализа, отражающего влияние фактора ЛЗ на общий показатель ПВ, приведено на Рисунке 14 (составлено автором). Наглядно представлено, что ЛЗ влияет на показатели ПВ, уменьшая их проявление.

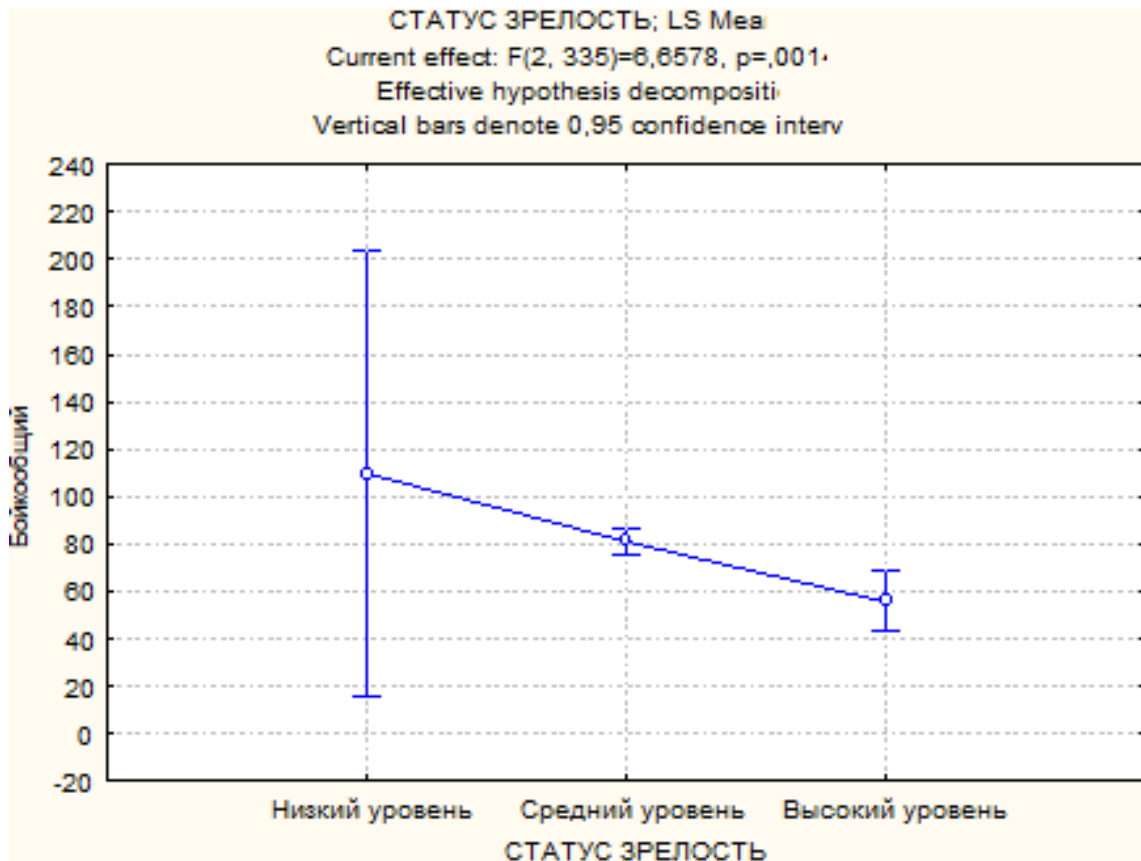


Рисунок 14 – Графическое представление результата дисперсионного анализа влияния фактора ЛЗ на ПВ

Результаты анализа подтвердили истинность гипотезы о влиянии уровня ЛЗ на ПВ. Специалисты, обладающие более высоким уровнем ЛЗ, лучше справляются с негативными проявлениями ПВ, симптомы ПВ у таких специалистов выражены меньше.

В Приложении 8, Таблица 8.1 приведены результаты оценки влияния уровня полноценно функционирующей личности (ПФЛ) на общий уровень выгорания и отдельные симптомы выгорания, переменные на которые оказывается влияние, выделены цветом. Результаты анализа позволяют говорить о влиянии уровня ПФЛ на уровень ПВ: Выявлено влияние уровня ПФЛ на параметры ПВ:

- «Переживание психотравмирующих обстоятельств» $F = 5,62767$;
 $p = 0,018242$;

- «Неудовлетворенность собой» $F = 23,0727$; $p = 0,000002$;
- «Загнанность в клетку» $F = 10,58619$; $p = 0,001255$;
- «Тревога и депрессия» $F = 19,89395$; $p = 0,000011$;
- «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» $F = 16,67821$;
 $p = 0,000055$
- «Эмоционально-нравственная дезориентация» $F = 3,72671$; $p = 0,054390$;
- «Расширение сферы экономии эмоций» $F = 9,31393$; $p = 0,002455$;
- «Эмоциональный дефицит» $F = 17,85331$; $p = 0,000031$;
- «Психосоматические и психовегетативные нарушения» $F = 21,77567$;
 $p = 0,000004$;
- Фаза «Напряжение» $F = 23,84601$; $p = 0,000002$;
- Фаза «Резистенция» $F = 12,85283$; $p = 0,000823$;
- Фаза «Истощение» $F = 17,04183$; $p = 0,000046$;
- Общий показатель ПВ $F = 22,87560$; $p = 0,000003$.

Графическое представление результата анализа приведено в Приложении 9, Рисунки 9.1 – 9.10. Результаты анализа подтвердили истинность гипотезы о влиянии уровня ПФЛ на ПВ. Графическое представление результата дисперсионного анализа, отражающего влияние фактора ПФЛ на общий показатель ПВ, приведено на Рисунке 15 (составлено автором). Наглядно представлено, что ПФЛ влияет на показатели ПВ, уменьшая их проявление.

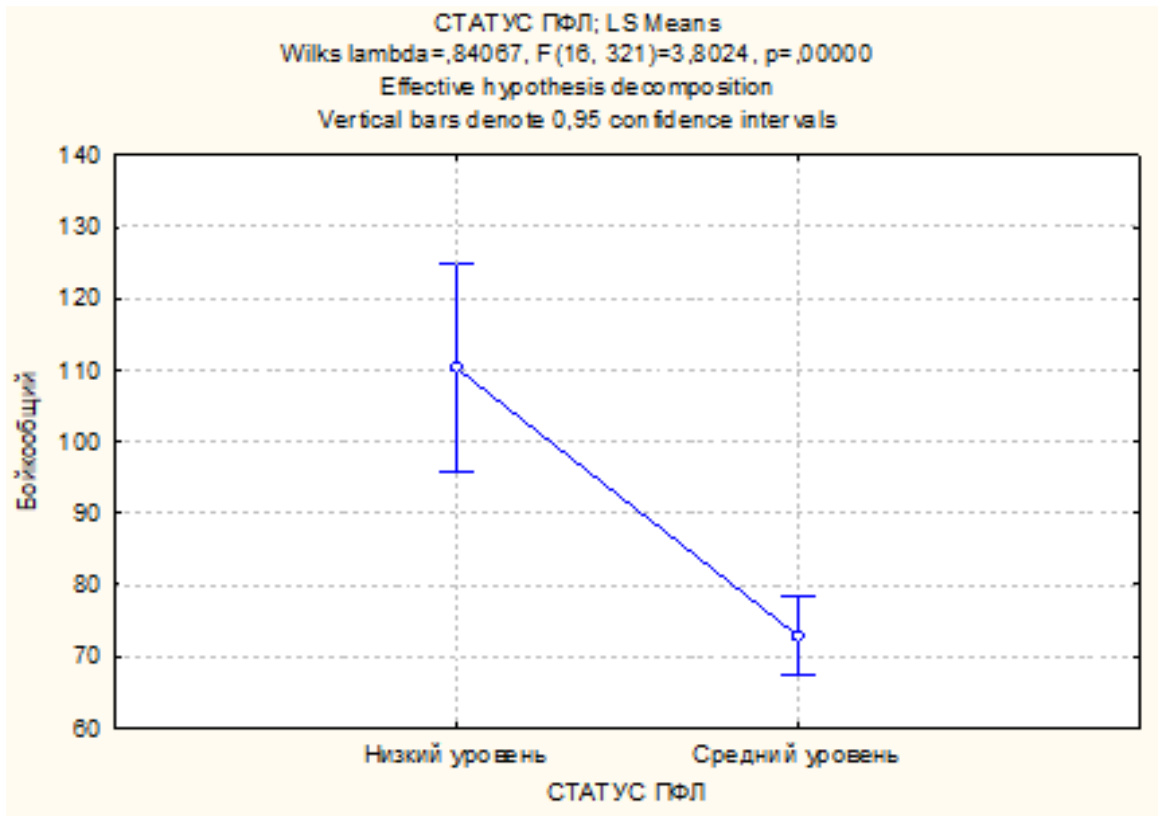


Рисунок 15 – Графическое представление результата дисперсионного анализа влияния фактора ПФЛ на ПВ.

Оценка одновременного влияния уровня зрелости и ПФЛ на общий уровень ПВ и отдельные симптомы выгорания методом дисперсионного анализа приведены в Таблице 9.

Таблица 9 – Результаты оценки одновременного влияния уровня ЛЗ и ПФЛ

Multivariate Tests of Significance Sigma-restricted parameterization Effective hypothesis decomposition						
	Test	Value	F	Effect - df	Error - df	p
Intercept	Wilks	0,870143	2,975406	16	319	0,000124
СТАТУС ЗРЕЛОСТЬ	Wilks	0,924070	0,802950	32	638	0,773333
СТАТУС ПФЛ	Wilks	0,854041	3,407391	16	319	0,000014

Расчеты показывают, что факторы ЛЗ и ПФЛ одновременно влияют на ПВ:

для фактора ЛЗ $F(32;638) = 0,80$ при $p < 0,77$, для фактора ПФЛ $F(16;319) = 3,41$ при $p < 0,000014$. Однако, при оценке их взаимодействия выявлено, что ведущим влияющим фактором выступают не два фактора, поскольку ЛЗ $F(32;638) = 0,80$ при $p < 0,77$, а только фактор ПФЛ, что подтверждает обоснованность выбора ЧЦП в работе по снижению выраженности ПВ.

Результаты эмпирического исследования согласуются с данными, полученными в ходе теоретического анализа научных источников, и подтверждают выдвинутую нами гипотезу. Чем выше уровень ЛЗ/ПФЛ специалиста, их параметров, тем менее выражены проявления ПВ. ЛЗ/ПФЛ образуют целостную структуру, повышая эффективность деятельности СССЗ. Результаты эмпирического исследования позволяют определить «мишени» работы по снижению выраженности, предотвращения ПВ, которыми являются: развитие коммуникативных с навыков, позволяющих выстраивать конструктивные, поддерживающие отношения с получателями социальных услуг, повышение уровня самопонимания, самопринятия, саморегуляции, гибкости и адаптивности, ответственности, целостности, рефлексивности, локуса внутреннего контроля. Следовательно, развивая ЛЗ/ПФЛ СССЗ, мы можем снижать выраженность ПВ.

На основании полученных данных и их анализа мы решали следующую задачу нашего исследования – обоснование КП.

Анализ отечественной и зарубежной литературы, проведенное нами эмпирическое исследование позволяет утверждать, что развитие ЛЗ/ ПФ служит фактором снижения выраженности ПВ. Основываясь на этом заключении, мы разработали КП.

Теоретическим основанием нашей программы служат принципы ЧЦП и соотносящиеся с ними принципы развития личности как субъекта жизни и труда, разработанные отечественными учеными [1; 5; 140; 208; 216].

Основной принципы теории К. Роджерса – это вера в то, что человек изначально конструктивен и в нем заложено стремление к росту и развитию, убеждение, что только процесс межличностного общения, социально-личностный по

своей природе, актуализирует конструктивный личностный потенциал. Следующими принципами являются: наличие «необходимых и достаточных условий» (безусловное позитивное уважение, эмпатическое понимание, конгруэнтное самовыражение), которые обеспечивают конструктивные изменения личности и фасилитируют ее развитие; представление о закономерностях протекания группового процесса, возникающего в межличностном взаимодействии; неизбежность терапевтических результатов, которые возникают при соблюдении вышеназванных условий [54; 168; 208; 319; 346; 357; 364].

На этих принципах выстроена модель помогающих отношений. В КП мы не только применяем эту модель в отношении «выгорающих» специалистов, чтобы они почувствовали на собственном опыте «силу» ЧЦП, «заразились» им, но и ставим целью помочь им начать применять модель К. Роджерса в отношениях с получателями социальных услуг.

К. Роджерс определял эмпатию, конгруэнтность, безусловное позитивное принятие как терапевтические установки, и это не просто терапевтические техники – это «способ бытия». Т.е. их нельзя выучить как правила, они должны прижиться внутри помогающего специалиста, что возможно только в процессе обучения на собственном опыте, не столько в процессе когнитивного понимания, сколько в процессе переживания, проживания личного опыта в ходе межличностного взаимодействия [208; 316; 362].

К. Роджерсом [209; 210; 366] экспериментально подтверждены шесть необходимых и достаточных условий (включающих и основные терапевтические установки «триаду Роджерса») для осуществления конструктивных изменений личности клиента:

- два человека находятся в психологическом контакте;
- один из них находится в не конгруэнтном состоянии;
- другой (терапевт) конгруэнтен и проявляет целостность в отношениях;
- терапевт проявляет безусловное позитивное принятие;
- терапевт проявляет эмпатическое понимание и стремится сообщить свое понимание;

– эмпатическое понимание и конгруэнтность терапевта должны, хотя бы в минимальной степени, восприниматься клиентом.

Если эти условия удастся создать в терапевтических, в нашем случае «помогающих», отношениях, то конструктивные изменения личности клиента (специалиста) произойдут. Причем эти условия необходимы и достаточны для запуска позитивного изменения личности в любых коммуникативных контекстах. При этом процессуальной целью «помогающих» отношений становится самоисследование человека, движение к «полноценно функционирующей личности», субъектной характеристикой которого является реализация ценностного процесса [24; 240; 293; 296; 316].

В отечественной психологии схожие механизмы развития описаны еще Л.С. Выготским [46]. Понятие «зона ближайшего развития», как общеметодологическое, мы можем применить и к профессиональному развитию, одному из способов снижения выраженности ПВ [28]. Специалист-психолог, ведущий программу, по сути, является «взрослым» безусловно принимающим, эмпатичным, конгруэнтным в этой совместной деятельности. Интериоризация выступает механизмом развития психологических орудий (термины, правила оказания помощи, алгоритмы действий), что позволяет развить, недостаточно сформированные функциональные средства труда, в первую очередь произвольную регуляцию деятельности [119].

По мнению В.В. Кузовкина [119], А.Б. Орлова [167; 168], основным средством психотерапевтической практики в ЧЦП выступает фасилитация личностного роста.

В работах В.В. Кузовкина групповое клиентцентрированное консультирование обосновано как психотехнический метод активизации личностного роста [119]. Свое видение процесса В.В. Кузовкин основывает на культурно-исторической психологии Л.С. Выготского, являющейся истоком психотехнического подхода, и в которой развитие и функционирование психики человека понимается как процесс активного внутреннего и внешнего применения культурных знаково-символических средств, представляющих собой психологические орудия организации жизни человека [46; 196].

Для понимания методологических основ психологической практики В.В. Кузовкин также опирается на общий принцип деятельностного подхода А.Е. Леонтьева и формулирует его так: «внутренняя психическая деятельность возникает в процессе интериоризации внешней, практической деятельности и имеет принципиально то же строение» [119, с. 109].

Использование гуманистических принципов взаимодействия в группе является основой методических аспектов групповой работы в ЧЦП. Ими являются: принцип «здесь и сейчас», Я-высказывания, обратной связи, искренности и открытости в общении, безоценочных суждений, активности, конфиденциальности. Следование этим принципам взаимодействия в группе обеспечивает безопасный психологический климат для эффективного развития личностных качеств участников, глубокого самоисследования и самопонимания, формирования конструктивных навыков коммуникации [115; 119; 120; 212].

По мнению В.В. Кузовкина, групповой консультативный процесс является специальным образом структурированным процессом, который является отправной точкой расширяющегося, циклического раскрытия возможностей личностного роста, с определением зоны ближайшего развития, проходя которую, участник процесса открывает новые перспективы развития [120].

Для фасилитации личностного роста А.Б. Орлов предлагает использовать группу встреч (энкаунтер группа). Психологический смысл группы встреч состоит в прохождении ее участниками основных этапов группового процесса и в приобретении ими нового коммуникативного опыта, освоении опыта отношений и переживаний, основанных на принципах ЧЦП. В результате у участников появляется возможность стать аутентичными, более открытыми опыту, лучше понимать собственные чувства и переживания, и чувства, и переживания других людей. В ряде исследований было показано, что участие в группах встреч усиливает чувствительность и восприимчивость к оттенкам межличностных отношений, увеличивает самопринятие и повышает самооценку [167; 168; 169].

Говоря о возможностях обучения ЧЦП, В.В. Колпачников рассматривает практическое применение в образовательной, консультативной и любой другой

практической работе психотехнического подхода, использующего закономерности развития и функционирования сознания [105].

Развивая представление о психологической практике, включающей представления культурно-исторической психологии о социальной ситуации развития человека и о знаково-символической системе как средстве регуляции деятельности, ученый предлагает рассматривать апробированные образовательные системы как психотехнические и выделяет их элементы. Важным элементом является организованное, интенсивное, продолжительное по времени взаимодействие обучающихся и обучающихся, в результате которого система знаний усваивается как система мировоззрения, создаются условия личностного роста [39; 105].

Таким образом, теоретические и методические принципы, изложенные выше, являющиеся источником развития субъектности индивида, его потребности активно создавать мир вокруг себя и себя в этом мире, служат основой нашей комплексной программы.

Беря за основу соотношение характеристик ЛЗ/ПФЛ и ПВК СССЗ, данные, полученные в ходе анализа результатов эмпирического исследования, мы можем определить основные характеристики нашей КП.

Цель программы: снижение выраженности профессионального выгорания посредством развития личностной зрелости/полноценного функционирования субъектов труда СССЗ, развитие ПВК специалистов с использованием ЧЦП.

Задачи программы:

1. Развитие эмоционально-волевых, познавательных ПВК и соответствующих характеристик ЛЗ/ПФЛ:

- открытости опыту, аутентичности, осознанности;
- улучшение самопонимания, позитивного самоотношения, конгруэнтности;
- развитие навыков саморегуляции;
- осознания собственной ценностно-смысловой сферы;
- развитие саморефлексии участников;

2. Развитие коммуникативных, ценностно-ориентационных ПВК и соответствующих характеристик ЛЗ/ПФЛ:

- развитие способности активного слушания;
- развитие рефлексивности,
- развитие эмпатии, мультикультурной толерантности участников;
- повышение осознанности смыслов деятельности;

3. Развитие организационно-методических ПВК и соответствующих характеристик ЛЗ/ПФЛ:

- развитие креативности;
- развитие ответственности, автономности;
- развитие способности к рефлексии профессиональной деятельности.

Методы: групповые формы работы, направленные на повышение уровня ЛЗ/ПФ, развитие коммуникативных навыков, с применением следующих методов ЧЦП:

- энкаунтер группы (развитие эмоционально-волевых, познавательных, коммуникативных, ценностно-ориентационных, организационно-методических ПВК и соответствующих характеристик ЛЗ/ПФЛ) [52; 54; 60; 119; 168; 173; 207; 208; 213; 259; 303];

- фокусинг Ю. Джентлина (развитие эмоционально-волевых, познавательных ПВК, осознанность, рефлексивность, отношение к себе, направленность на саморазвитие, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, организмическое доверие) [60];

- методика MAP (Metaphoric Affect Processing) М. Джонсон (эмоционально-волевых, познавательных, ценностно-ориентационных ПВК, отношение к себе, рефлексивность, целостность и конгруэнтность, локус контроля, организмическое доверие, открытость опыту, креативность) [317];

- обучение основным умениям подхода – эмпатическое слушание, конгруэнтность, эмпатия и безусловное позитивное принятие/уважение (развитие эмоционально-волевых, познавательных, коммуникативных, ценностно-ориентационных, организационно-методических ПВК, осознанность, рефлексивность, гибкость и адаптивность, отношение к себе, направленность на саморазвитие, позитивные межличностные отношения, открытость опыту, организмическое доверие,

эмпирическая свобода) [40; 41; 48; 159; 173; 204; 207; 211; 293; 296; 298; 325; 333; 346; 348];

– супервизия (организационно-методических ПВК, осознанность, рефлексивность, локус контроля, направленность на саморазвитие, автономность, эмпирическая свобода, креативность, организмическое доверие, открытость опыту) [22; 24; 105; 224; 229; 319; 356].

Целевая группа: участниками программы могут быть специалисты помогающих профессий, испытывающие ПВ, желающие развить свои ПВК.

Результат программы: снижение выраженности ПВ, развитие личностной зрелости, продвижение к полноценному функционированию, укрепление и развитие ПВК.

Форма: групповая форма работы.

Размер группы: max 12 человек.

Состав группы: гетерогенная группа.

Возраст участников: без ограничений

Открытость группы: закрытая группа.

Режим работы группы: один раз в неделю, продолжительность 3 астрономических часа.

Тематический план проведения занятия

I. Вводная часть.

II. Основная часть.

III. Заключение.

Вводная часть занятия посвящена созданию благоприятных условий, рабочего настроения в группе. На первой встрече участники знакомятся друг с другом, обозначаются цели и задачи программы, обсуждаются и вводятся правила группы. На последующих встречах, во вводной части ведущий озвучивает предполагаемые цели занятия, участникам предлагается поделиться своим актуальным состоянием, своими индивидуальными целями и задачами, которые они ставят перед собой на данной встрече.

Основная часть посвящена реализации задач программы: содействие в развитии личностной зрелости/полноценного функционирования, продвижении участников в понимании себя, развитии самосознания, освоению человекоцентрированных умений и т.д. Поскольку занятия, включенные в программу, проводятся в форме энкаунтер группы, нет необходимости планировать проведение тех или иных упражнений, акцент ставится на формировании условий и взаимодействии участников в группе. В этой части могут быть использованы различные формы работы внутри группы: работа в парах, тройках, групповая дискуссия. Это может быть разбор случаев практической деятельности участников в форме супервизии.

В заключительной части предусмотрена рефлексия полученного на занятии опыта, подведение участниками личных итогов занятия, планирование задач на следующее занятие, обмен мнениями.

Разработанная КП позволила провести квазиэксперимент развивающего типа и получить нижеследующие результаты.

Результаты квазиэксперимента. Проанализируем показатели, полученные в результате квазиэксперимента исследования ЛЗ субъектов труда СССЗ как фактора снижения выраженности профессионального выгорания по основным показателям.

Данные сравнения ЭГ и КГ с использованием U-критерия Манна-Уитни, представлены в Таблице 10.

Таблица 10 — Результаты сравнения ЭГ и КГ до проведения комплексной программы по U-критерию Манна-Уитни

Параметр	Количество	U	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. (двух-сторонняя)
Тест Ряховского	48	244	-0,911	0,362	0,368

Параметр	Количество	U	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знач. (двухсторонняя)
Бойко фаза напряжение	48	257	-0,64	0,522	0,529
Бойко фаза резистенция	48	279,5	-0,175	0,861	0,866
Бойко фаза истощение	48	218,5	-1,435	0,151	0,154
Бойко общий	48	254,5	-0,691	0,49	0,496
Томас соперничество	48	242,000	-0,966	0,334	0,338
Томас сотрудничество	48	202,500	-1,824	0,068	0,068
Томас компромисс	48	253,000	-0,742	0,458	0,466
Томас избегание	48	277,000	-0,231	0,817	0,823
Томас приспособление	48	196,5	-1,914	0,056	0,056
УСК ИО Интернальность общая	48	259,000	-0,600	0,548	0,555
ПФЛ	48	239,000	-1,012	0,311	0,317
Личностная зрелость	48	241,500	-0,960	0,337	0,343
УТ Общая удовлетворенность трудом	48	257,500	-0,634	0,526	0,533
САМОАЛ общий	48	279,5	-0,175	0,861	0,866

Результаты сравнения показывают отсутствие значимых различий как по показателям ПВ, так и по критериям ЛЗ/ПФЛ ($p \leq 0,05$).

Для сравнения показателей ЭГ до проведения комплексной программы по предотвращению и коррекции ПВ и после проведения комплексной программы мы использовали Т-критерий Вилкоксона для связанных выборок. Результаты сравнения, приведены в Таблице 11.

Таблица 11 — Результаты сравнения ЭГ до и после проведения программы по предотвращению ПВ по T-критерию Вилкоксона

Параметр до и после	Количество	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. (двух-сторонняя)
Тест Ряховского	24	-3,415 ^b	0,001	0,000
Бойко фаза напряжение	24	-4,293 ^b	0,000	0,000
Бойко фаза резистенция	24	-4,295 ^b	0,000	0,000
Бойко фаза истощение	24	-4,292 ^b	0,000	0,000
Бойко общий	24	-4,288 ^b	0,000	0,000
Томас соперничество	24	-2,115 ^b	0,034	0,039
Томас сотрудничество	24	-4,006 ^c	0,000	0,000
Томас компромисс	24	-2,631 ^c	0,009	0,005
Томас избегание	24	-3,023 ^b	0,003	0,002
Томас приспособление	24	-0,628 ^b	0,53	0,598
УСК ИО Интернальность об-щая	24	-4,225 ^c	0,000	0,000
ПФЛ	24	-4,289 ^c	0,000	0,000
Личностная зрелость	24	-4,29 ^c	0,000	0,000
УТ Общая удовлетворен-ность трудом	24	-4,306 ^c	0,000	0,000
САМОАЛ общий	24	-4,287 ^c	0,000	0,000
Примечание На основе отрицательных рангов b На основе положительных рангов c Сумма отрицательных рангов равна сумме положительных рангов d				

Результаты сравнения показывают, что участие в программе по

предотвращению ПВ повлекло достоверно значимые изменения по всем показателям, кроме показателя «приспособление» ($Z = -0,628$; $p = 0,598$). Возможно «приспособление», у СССЗ вполне осознаваемая стратегия поведения, применяемая намеренно при работе с «трудными клиентами» [92; 113; 312].

Анализ полученных результатов позволяет нам сделать вывод о том, что на уровне значимости $p \leq 0,05$ по показателю поведение в конфликтных ситуациях (тест Томаса-Килманна) после проведения комплексной программы по снижению выраженности ПВ направленной на развитие ЛЗ/ПФ СССЗ в ЭГ произошли следующие изменения:

- стратегии «соперничество» $Z = -2,115^b$; $p = 0,039$;
- стратегия «компромисс» $Z = -2,631^c$; $p = 0,005$,
- стратегия «избегание» $Z = -3,023^b$; $p = 0,002$,

т.е. специалисты стали использовать и эти стратегии поведения, что говорит о их возросшей гибкости;

— на уровне значимости $p \leq 0,001$ по показателям фаз ПВ и общему показателю ПВ:

- «фаза Напряжение» $Z = -2,115^b$; $p = 0,000$;
- «фаза Резистенция» $Z = -2,115^b$; $p = 0,000$;
- «фаза Истощение» $Z = -2,115^b$; $p = 0,000$;
- общий показатель ПВ $Z = -2,115^b$; $p = 0,000$,

а также показателям, отражающим ЛЗ и ПФЛ и их характеристики:

- стратегия «сотрудничество» $Z = -4,006^c$; $p = 0,000$;
- интернальность общая $Z = -4,225^c$; $p = 0,000$;
- ПФЛ $Z = -4,289^c$; $p = 0,000$;
- личностная зрелость $Z = -4,29^c$; $p = 0,001$;
- общей удовлетворенности трудом $Z = -4,306^c$; $p = 0,000$;
- самоактуализации $Z = -4,287^c$; $p = 0,000$.

Результаты сравнения КГ до и после проведения программы в ЭГ с использованием Т-критерия Вилкоксона для связанных выборок, представлены в Таблице 12.

Таблица 12 — Результаты сравнения КГ до и после проведения программы по предотвращению ПВ в ЭГ по Т-критерию Вилкоксона

Параметр до и после	Количество	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. (двух-сторонняя)
Тест Ряховского	24	-1,698 ^b	0,09	0,143
Бойко фаза напряжение	24	-1,461 ^c	0,144	0,25
Бойко фаза резистенция	24	-2,178 ^c	0,029	0,046
Бойко фаза истощение	24	-2,352 ^c	0,019	0,023
Бойко общий	24	-2,498 ^c	0,012	0,012
Томас соперничество	24	0 ^d	1	1
Томас сотрудничество	24	-1 ^b	0,317	1
Томас компромисс	24	0 ^d	1	1
Томас избегание	24	0 ^d	1	1
Томас приспособление	24	0 ^d	1	1
ПФЛ	24	-1 ^b	0,317	1
ЛЗ	24	-2 ^b	0,046	0,125
УТ Общая удовлетворенность трудом	24	-0,577 ^b	0,564	1
САМОАЛ общий	24	-1,841 ^b	0,066	0,125
Примечание На основе отрицательных рангов. ^b На основе положительных рангов. ^c Сумма отрицательных рангов равна сумме положительных рангов. ^d				

Результаты сравнения КГ до и после проведения программы по предотвращению ПВ в ЭГ показывают, что на уровне значимости $p \leq 0,05$ по показателям ПВ «фаза Истощение», «фаза Резистенция» и общему показателю ПВ и в КГ наблюдаются значимые различия. Значимых различий по другим исследуемым показателям

не наблюдается. Возможность говорить о том, что изменения в КГ могут быть связаны с естественным развитием СССЗ в процессе осуществления ими профессиональной деятельности или с фоновым воздействием, т.е. воздействием случайных факторов, дают данные об эквивалентности групп. По нашему мнению, возможно, изменения в ЭГ так же повлияли на изменения общего климата в коллективе, что повлекло за собой и изменения у некоторых участников КГ.

Результаты сравнения ЭГ и КГ после проведения программы по предотвращению ПВ с использованием U-критерия Манна-Уитни, приведены в Таблице 13.

Таблица 13 — Результаты сравнения ЭГ и КГ после проведения программы по предотвращению ПВ по U-критерию Манна-Уитни

Параметр после	Количество	U	Z	Асимптотическая значимость (двухсторонняя)	Точная знач. (двухсторонняя)
Тест Ряховского	48	185,500	-2,144	0,032	0,032
Бойко фаза напряжение	48	189,500	-2,033	0,042	0,042
Бойко фаза резистенция	48	149,000	-2,868	0,004	0,004
Бойко фаза истощение	48	219,000	-1,424	0,154	0,157
Бойко общий	48	158	-2,681	0,007	0,007
Томас соперничество	48	267,500	-0,433	0,665	0,671
Томас сотрудничество	48	53,000	-4,947	0,000	0,000
Томас компромисс	48	234,500	-1,159	0,247	0,254
Томас избегание	48	143,500	-3,053	0,002	0,002
Томас приспособление	48	164	-2,6	0,009	0,009
УСК ИО Интернальность общая	48	103,000	-3,827	0,000	0,000

Параметр после	Количество	U	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знач. (двухсторонняя)
ПФЛ	48	138,000	-3,096	0,002	0,002
Личностная зрелость	48	126,500	-3,333	0,001	0,001
УТ Общая удовлетворенность трудом	48	47,000	-4,990	0,000	0,000
САМОАЛ общий	48	74,5	-4,403	0,000	0,000

Результаты сравнения показывают, что на уровне значимости $p \leq 0,05$ наблюдаются значимые различия по показателям (выделены цветом):

— по уровню коммуникативности (тест Ряховского) $U = 185,5$; $Z = -2,144$; $p = 0,598$,

— уровню показателей ПВ: «фаза Напряжение» $U = 89,5$; $Z = -2,033$; $p = 0,042$;
«фаза Резистенция» $U = 149,00$; $Z = -2,868$; $p = 0,004$;

Общему показателю ПФ $U = 158$; $Z = -2,681$; $p = 0,007$;

— стратегии «избегание» $U = 143,5$; $Z = -3,053$; $p = 0,004$;

— стратегии «приспособление» $U = 164$; $Z = -2,6$; $p = 0,009$;

— показателям полноценного функционирования (ПФЛ) $U = 138,0$;
 $Z = -3,096$; $p = 0,002$.

На уровне значимости $p \leq 0,001$ наблюдаются значимые различия по показателям:

— стратегия «сотрудничество» $U = 53,0$; $Z = -4,947$; $p = 0,000$;

— интернальность общая $U = 103,0$; $Z = -3,827$; $p = 0,000$;

— личностная зрелость $U = 126,5$; $Z = -3,333$; $p = 0,001$;

— общей удовлетворенности трудом $U = 47$; $Z = -4,990$; $p = 0,000$;

— самоактуализации $U = 74,5$; $Z = -4,403$; $p = 0,000$.

Учитывая результаты использования Т-критерия Вилкоксона для выяснения динамики развития ЛЗ/ПФ СССЗ, показателей ПВ в ЭГ до и после проведения программы по предотвращению ПВ на основе ЧЦП К. Роджерса, можно утверждать, что гипотеза о том, что развитие ЛЗ/ПФЛ специалистов снижает проявление ПВ подтверждена. Результаты анализа приведены также в Приложении 10.

Мы также оценили размер эффекта от реализации КП в ЭГ с помощью вычисления размера эффекта d Коэна для каждого из исследуемых параметров [157]. Результаты расчетов приведены в Таблице 14. Описательной статистики для расчета размера эффекта d Коэна приведены в Приложении 3, Таблица 3.3.

Таблица 14 — Результаты расчета размера эффекта d Коэна в ЭГ

Параметр	d Коэна
Тест Ряховского	0,813271
Бойко фаза напряжение	0,849292
Бойко фаза резистенция	1,036289
Бойко фаза истощение	0,784046
Бойко общий	1,253744
Томас соперничество	0,571679
Томас сотрудничество	1,2182
Томас компромисс	0,57439
Томас избегание	0,792432
Томас приспособление	0,08865
УСК ИО Интернальность общая	1,47144
ПФЛ	1,2608
Личностная зрелость	1,51634
УТ Общая удовлетворенность трудом	1,76603

Параметр	d Коэна
САМОАЛ общий	1,62843

Результаты расчета показывают, что по показателям уровня ПВ, уровню коммуникативности, стратегии «сотрудничество», локализации локуса контроля, самоактуализации, ЛЗ/ПФЛ, размер эффекта $d \geq 0,8$, который свидетельствует о большой силе эффекта. По показателям фаза «Истощение», стратегиям «соперничество», «компромисс», «избегание» размер эффекта $d \geq 0,5$, что показывает среднюю силу эффекта. По показателю стратегия «приспособление» — размер эффекта $d = 0,08$, что говорит о практическом отсутствии эффекта, но как упоминалось ранее, использование стратегии «приспособление» объясняется спецификой работы.

Анализ результатов расчета размера эффекта d Коэна так же подтверждают гипотезу нашего исследования о том, что развитие ЛЗ/ПФЛ СССЗ посредством проведения КП, снижает выраженность ПВ.

Таким образом, проведенное исследование подтверждает выдвинутые нами гипотезы. Уровень параметров ЛЗ, ПФЛ оказался отрицательно связан с параметрами показателей ПВ. На проявление ПВ влияют ЛЗ/ПФЛ человека. Чем выше показатели ЛЗ/ПФЛ специалиста, тем менее выражены проявления ПВ. Развитие ЛЗ/ПФЛ и их параметров СССЗ, посредством реализации КП снижает выраженность ПВ.

3.3. Психологические условия внедрения комплексной программы по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда

В диссертационной работе были изучены возможности снижения выраженности ПВ СССЗ посредством реализации КП, основанной на ЧЦП и направленной на повышение ЛЗ, ПФ СССЗ. Практическая реализация КП в учреждениях Департамента труда и социальной защиты позволила выявить ряд особенностей. Они следующие:

1. Особенности, обусловленные спецификой производственной деятельности СССЗ, в частности ограниченности во времени.
2. На начальном этапе КП высокий уровень сопротивления СССЗ.
3. Особое внимание к созданию атмосферы безопасности в рабочей группе при реализации КП.
4. Особенности, связанные с реализацией основополагающих принципов ЧЦП, которые, как правило, редко применяются в учреждениях Департамента. Конгруэнтность, эмпатия, безусловное уважение/принятие побуждает участников к развитию ЛЗ и применению навыков ЧЦП в работе и частной жизни.

При реализации КП необходимо учитывать:

- возможность изменений в соблюдении плана проведения занятий;
- понимание ведущим особенностей и специфики работы в сфере социальной защиты населения;
- необходимость ориентировать участников КП на рефлексию своего профессионального и личного опыта.

С целью эффективной и успешной реализации КП в учреждениях сферы социальной защиты необходимо соблюдение ряда психологических условий, которые вытекают из содержания профессиональной деятельности СССЗ (гл.1), сущности ЧЦП (гл.2).

Мы определили следующие психологические условия эффективной

реализации КП в деятельности СССЗ.

1. Заинтересованное отношение руководства учреждений Департамента к деятельности, направленной на психологическую поддержку СССЗ: информированность о возможностях психологической помощи и ее результатах; мониторинг текущего состояния СССЗ и адекватное реагирование на полученные результаты; организация и создание благоприятных условий для проведения КП; личный опыт прохождения КП.

2. Психологическая готовность СССЗ к участию в КП, которая обеспечивается личной мотивацией СССЗ к развитию собственной ЛЗ/ПФЛ, информированностью о роли ЛЗ/ПФЛ в поддержании собственного психоэмоционального благополучия, сохранении оптимального рабочего состояния.

3. Наличие благоприятной обстановки для реализации КП которое обеспечивается компетентностью ведущего в ЧЦП, профессиональной компетентностью в области групповой, супервизорской работы. Наличием подходящего помещения, позволяющего участникам чувствовать себя комфортно и безопасно. Информированность СССЗ о возможностях как КП, так и возможностях ведущего.

4. Профессиональная подготовка ведущего КП как в области ЧЦП, так и в области психологического консультирования, групповых форм работы, проведения супервизии.

5. Психологическое просвещение СССЗ о важности соблюдения психоэмоциональной гигиены в работе с получателями социальных услуг, об эффективных способах взаимодействия, о способах, помогающих двигаться в развитии ЛЗ/ПФ, развивать ПВК и профессиональную компетентность.

Таким образом реализация психологических условий, перечисленных выше, будет способствовать эффективному применению КП, направленной на снижение выраженности ПВ СССЗ, посредством развития их ЛЗ/ПФ.

Выводы по главе 3

Примененная методика эмпирического исследования ЛЗ как фактора снижения выраженности ПВ СССЗ показала, что методики психодиагностики и методы математической статистики подобраны адекватно, что обеспечило надежность полученных результатов.

1. Метод экспертного опроса позволил определить ПВК СССЗ такие как: эмоционально-волевые (эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции, аутентичность, эмпатичность, открытость, подлинность, целеустремленность, самостоятельность, ответственность, самоконтроль), познавательные (развитое мышление, рефлексивность, мотивация профессионального самосовершенствования, творческое отношение к труду), коммуникативные (коммуникабельность, способность поддерживать другого, тактичность в общении), ценностно-ориентационные (высокий уровень гуманности и духовности, порядочность, честность, толерантность), организационно-методические (организаторские способности, способность стимулировать получателей услуг на развитие собственных сил ПВК).

2. В сфере социальной защиты базовые закономерности динамики ПВ имеют определенную специфику. Изучение проявления ПВ у СССЗ как субъектов труда показало, что у 55,2% исследованных СССЗ ПВ не сформировано, у 9,17% – находится в стадии формирования, а у 34,9% – уже сформировалось. Наибольшие показатели формирующихся и сформировавшихся симптомов нами отмечено в фазе «Резистенция». В фазе «Напряжение» симптомом, проявившемся с наибольшей силой, является «Переживание психотравмирующих обстоятельств». В фазе «Резистенция» наиболее выраженным симптомом является «Редукция профессиональных обязанностей». В фазе «Истощение» симптомом с самым высоким показателем является «Психосоматические и вегетативные нарушения». Выявленная специфика выражается в преобладании симптомов ПВ в фазе «Резистенция». Что позволяет говорить о вариативности и нелинейности проявления симптомов ПВ у СССЗ.

3. Анализ на аналитическом уровне позволил выявить взаимосвязь между выраженностью показателей параметров ЛЗ/ПФЛ и ПВ. Чем более выражены показатели ЛЗ/ПФЛ и их параметров, тем менее выражены показатели ПВ. Выявлена значимая положительная связь ПВ с уровнем общительности и значимые отрицательные связи с параметрами ЛЗ (ответственность, осознанность, локус контроля, рефлексивность, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения), уровнем ЛЗ, ПФЛ, а также уровнем удовлетворенности трудом.

4. Результаты структурно-психологического анализа различных профессиональных групп СССЗ позволяют сделать заключение о том, что структурная организация ЛЗ/ПФЛ и их параметров определяет не столько выраженность ПВ, сколько то, как и каким образом организуются параметры ЛЗ/ПФЛ специалистов для того, чтобы справляться с симптомами ПВ. Обобщающий конструкт ЛЗ действительно консолидирует параметры ЛЗ/ПФЛ и оказывает определяющее влияние на выраженность ПВ не зависимо от принадлежности специалистов к профессиональной группе.

5. Проверка различий выраженности психологических показателей в нашей выборке с помощью U-критерия Манна-Уитни, показала значимые различия в выраженности показателей по параметрам ПВ между специалистами, имеющими более выраженные показатели ЛЗ/ПФЛ и специалистами с низкими показателями. У специалистов с более высокими показателями ЛЗ/ПФЛ выраженность ПВ ниже.

6. Структурный анализ по обобщенным индексам (ИОС, ИКС, ИДС), метод экспресс- χ^2 для сравнения матриц и структурограмм на гомогенность/гетерогенность показал качественное различие структуры групп с низким и высоким уровнем ПВ. Большую организованность структуры ЛЗ/ПФЛ в группе с низким уровнем ПВ и, следовательно, большую эффективность функционирования демонстрируют значения индексов структурной организации. Усиление потенциала, составляющих ее параметров ЛЗ/ПФЛ обеспечено равномерным развитием на достаточно

высоком уровне. Вес элементов структуры группы с низким уровнем ПВ, говорит нам о том, что базовые элементы обеспечивают высокий потенциал целостной системы.

7. Дисперсионный анализ подтвердил наше предположение о влиянии ЛЗ/ПФЛ на ПВ. Чем выше уровень ЛЗ/ПФЛ, тем ниже выраженность параметров ПВ.

8. Результаты квазиэксперимента подтверждают теоретическую и методическую обоснованность КП по снижению выраженности ПВ у СССЗ посредством развития их личностной зрелости в человекоцентрированном подходе, основой которой служат принципы теории терапии К. Роджерса, методические разработки отечественных ученых В.В. Кузовкина, А.Б. Орлова, В.В. Колпачникова и др.

9. Проведенное экспериментальное исследование ЛЗ СССЗ как субъектов труда как фактора снижения ПВ, подтверждает основную гипотезу.

10. Основными психологическими условиями эффективной реализации КП в учреждениях социальной защиты населения являются:

- заинтересованное отношение руководства учреждений и Департамента к деятельности по оказанию психологической поддержки СССЗ;
- психологическая готовность СССЗ к участию в КП;
- наличие благоприятной обстановки для реализации КП;
- профессиональная подготовка ведущего КП;
- психологическое просвещение СССЗ.

Заключение

Профессиональное выгорание многогранный феномен, исследование которого не теряет свою актуальность. В связи с постоянными изменениями, происходящими в современном обществе, увеличением интенсивности труда, открываются все новые грани этого явления, что требует поиска новых способов снижения выраженности его проявлений. Результаты исследования расширяют теоретические представления об особенностях профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты, влиянии личностной зрелости субъектов труда и ее параметров на выраженность выгорания. Выявленные различия в структуре личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) подтверждают перспективность исследований, направленных на поиск эффективных способов психологического сопровождения профессиональной деятельности в сфере социальной защиты.

В диссертационной работе была поставлена цель теоретически и эмпирически исследовать влияние личностной зрелости специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда на выраженность их профессионального выгорания и с учетом полученных данных разработать и апробировать комплексную программу на основе человекоцентрированного подхода по снижению выраженности профессионального выгорания.

В ходе исследования получен результат, позволяющий говорить о специфике профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда и их личностной зрелости как факторе снижения его выраженности. Основываясь на научных представлениях в психологии труда и организационной психологии, нормативных документах, определено психологическое содержание и особенности профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты, которые заключаются в том, что деятельность специалистов сферы социальной защиты является совместной, объединенной общими целями, мотивами, управлением, согласованностью и распределением функций, результатами, пространственно-временными характеристиками: оказание помощи в системе социальной

защиты населения (педагогической, медицинской, социальной, психологической) незащищенным слоям населения с целью улучшения их жизнедеятельности. Было установлено, что психологическое содержание, особенности труда специалистов сферы социальной защиты определяются через систему ПВК (определенных методом экспертных оценок), характеристику основных трудовых функций, отраженных в профессиональных стандартах, и соответствуют основным параметрам личностной зрелости (полноценно функционирующей личности).

В исследовании рассмотрены и проанализированы зарубежные и отечественные и иностранные психологические теории, концепции и подходы, направленные на изучение профессионального выгорания, методов его предотвращения. Особенности профессиональной деятельности помогающих специалистов связаны с высокой вероятностью формирования выгорания, аспектами которого являются эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Возможно описание выгорания через фазы формирования симптомокомплексов: напряжения, резистенции, истощения. Методы предотвращения и коррекции выгорания могут быть классифицированы по целевой группе, направленности воздействия, форме работы и теоретическим основаниям воздействия. Как правило, предпочтение отдается личностно-ориентированным вмешательствам, поскольку при наличии субъектной активности, они дают положительные результаты по снижению выраженности профессионального выгорания. Исследования показывают, что невозможно выделить воздействия, приносящие 100% результат, остающийся стабильным долгосрочно. Однако, мнения исследователей и практиков едины в том, что мероприятия по предотвращению и коррекции профессионального выгорания должны носить долговременный, комплексный характер.

При решении задач исследования уточнено понятие «личностная зрелость» для концептуализации представлений о ней как факторе снижения выраженности профессионального выгорания. Личностная зрелость рассматривается нами как «зонтичный термин», интегрирующий различные аспекты явления в относительно целостное понимание широкого спектра разнообразных подходов, и позволяющий обозначить общие характеристики изучаемого феномена и характеризует

личность/субъект, субъект труда, как сложное системное образование не равное сумме его составляющих. Выделены общие параметры, характеризующие личностную зрелость: целостность и консистентность; автономия и самостоятельность; гибкость и адаптивность; зрелость эмоций; зрелость мотивации; зрелость ценностей. Рассмотрены методы исследования данного феномена, методологической основой которых служат отечественные подходы (системогенетический, субъектно-деятельностный, культурно-исторический) и гуманистический подход. Предложено рабочее определение личностной зрелости: Личностная зрелость – это обобщающий конструкт, отражающий динамические характеристики человека как личности и субъекта, которые проявляются в способности достигать высокого уровня развития своих психических, социальных, моральных, профессиональных качеств, конструктивной активности и функциональной эффективности, позволяющих адаптироваться к различным жизненным ситуациям, принимать ответственные решения, реализовать свои ценности и потенциал, а также устанавливать гармоничные отношения с самим собой и окружающими.

Прояснена возможность применения человекоцентрированного подхода для создания на его основе комплексной программы по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты. Положения, разработанные отечественными теоретиками и практиками, о человеке как субъекте (активном творце), о целостности личности, определяющей неразрывность, взаимосвязанность личностных свойств в процессе становления индивидуальности, проявляющихся в структурировании и консолидации ее свойств, во многом соответствуют теории личности К. Роджерса. Проведенный теоретический анализ, анализ эмпирических исследований выявил, что характеристики полноценно функционирующей личности по К. Роджерсу, соответствуют параметрам личностной зрелости и ПВК специалистов сферы социальной защиты. Сделан вывод о том, что в целях снижения выраженности профессионального выгорания, возможно использовать теорию человекоцентрированного подхода, и создание на его основе комплексной программы, направленной на развитие личностной зрелости (полноценно

функционирующей личности), их параметров, которые будут влиять на совершенствование ПВК специалистов.

Организовано и проведено эмпирическое исследование влияния личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) специалистов сферы социальной защиты как субъектов труда на выраженность их профессионального выгорания. Эмпирическое исследование было проведено с использованием методов экспертного опроса, для определения ПВК специалистов сферы социальной защиты, тестовых методик, которые позволили определить количественные характеристики выраженности профессионального выгорания, личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), их параметров, методов математической статистики для обработки данных, полученных в исследовании. Выявлена взаимосвязь выраженности профессионального выгорания и личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), их параметров, и специфика профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты, характеризующаяся вариативностью, не линейностью проявления симптомов выгорания.

Проведенный структурный анализ с использованием индексов структурной организации (ИКС, ИДС, ИОС), сравнение гомогенности-гетерогенности специалистов, относящихся к разным профессиональным группам, показал, что структурная организация личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) и их параметров определяет не столько выраженность выгорания, сколько то, как и каким образом организуются параметры личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) специалистов для того, чтобы справляться с симптомами профессионального выгорания. Дисперсионный анализ также показал, что принадлежность к профессиональной группе не оказывает влияние на общий уровень и отдельные симптомы выгорания, т. е. причины различия между группами объясняются не различием в профессиональном статусе, а какими-то другими факторами, и, следовательно, критерием профессиональной группы можно пренебречь. Учитывая полученный результат, далее проведен структурно-психологический анализ групп с высоким и низким уровнем выгорания без учета профессиональной принадлежности, результаты которого позволяют говорить о детерминирующей роли личностной

зрелости (полноценно функционирующей личности). Структуры групп с низким и высоким уровнем профессионального выгорания качественно различаются. Индексы структурной организации показывают, что структура личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) в группе с низким уровнем профессионального выгорания более организована и, следовательно, более эффективно функционирует. Составляющие ее параметры личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) развиты равномерно на достаточно высоком уровне, усиливая потенциал друг друга. Вес элементов структуры группы с низким уровнем выгорания, говорит нам о том, что базовые элементы обеспечивают высокий потенциал целостной системы. Следовательно, развивая личностную зрелость (полноценно функционирующую личность) именно как целостную структуру, включающую в себя совокупность личностных качеств, соответствующих параметрам личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), возможно снижение уровня профессионального выгорания.

Результаты эмпирического исследования позволили разработать комплексную программу по снижению выраженности профессионального выгорания специалистов сферы социальной защиты, провести ее апробацию и оценку результатов.

Обобщая совокупность полученных в исследовании результатов и их интерпретаций нами сформулированы следующие выводы о личностной зрелости специалистов сферы социальной защиты как факторе снижения выраженности профессионального выгорания и практические рекомендации по их применению. Основные из них представлены ниже.

1. Психологическое содержание и особенности профессиональной деятельности специалистов сферы социальной защиты обусловлены профессионально важными качествами (эмоционально-волевые, познавательные, коммуникативные, ценностно-ориентационные, организационно-методические), в которых базовыми и ведущими являются личностные качества специалистов, характеристикой основных трудовых функций, отраженных в профессиональных стандартах: планирование, организация, контроль реализации и предоставление социальных услуг, мер социальной поддержки, обеспечение социальной реабилитации и абилитации. Совместным

типом деятельности. Они же определяют личностные качества необходимые специалисту для соответствия требованиям профессии.

2. Несмотря на разнообразие подходов к изучению профессионального выгорания, и отечественные, и зарубежные ученые едины во мнении, что симптомы выгорания взаимосвязаны, дезадаптивны и проявляются во всех сферах личности (эмоциональной, когнитивной, мотивационной), в поведении и физическом состоянии.

Как правило, профессиональное выгорание специалистов сферы социальной защиты проявляется в эмоциональном истощении, редукции профессиональных достижений, в меньшей степени деперсонализации и обусловлено эмоциональной насыщенностью, высокой частотой межличностных контактов, спецификой получателей социальных услуг и личностными качествами, характеристиками специалистов, недостаточном развитии эмоциональной, когнитивной, ценностно-мотивационной сферы, влиянием организационных факторов.

3. Методам исследования профессионального выгорания являются общепсихологические методы, такие как наблюдение, беседа, интервью, анкетирование, тестовый метод. Тестовые методики, как правило, основаны на субъективном, реже проективном подходах и строятся на различных концептуальных моделях выгорания.

Наиболее часто в диагностике выгорания используется методика К. Маслак и С. Джексона Maslach Burnout Inventory (МВІ) и ее вариации. В России, чаще всего используется методика «Профессиональное выгорание» разработанная Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, которая представляет собой русскоязычную версию МВІ, методика В.В. Бойко опросник «Диагностика эмоционального выгорания личности», а также методика А.А. Рукавишников и др. «Опросник Психического выгорания» (ОПВ-3).

4. Методы снижения выраженности профессионального выгорания могут быть классифицированы по целевой группе, направленности воздействия, форме работы и теоретическим основаниям воздействия. Как правило, предпочтение отдается личностно-ориентированным вмешательствам, поскольку при наличии субъектной активности, они дают положительные результаты по снижению выраженности

профессионального выгорания. Исследования показывают, что невозможно выделить воздействия, приносящие 100% результат, остающийся стабильным долгосрочно. Однако, мнения исследователей и практиков едины в том, что мероприятия по снижению выраженности выгорания должны носить долговременный, комплексный характер.

5. Исследования личностной зрелости опираются на теоретические и методологические подходы, разработанные в отечественной психологии, зарубежные теории развития личности и гуманистический подход. Личностная зрелость характеризует человека как сложное системное образование не равное сумме его составляющих, как непрерывно развивающуюся целостность, обуславливает движение по жизненному пути, определяет способы взаимодействия и отношения с собой, к себе и окружающему миру. Определение «личностная зрелость» относится к Человеку, как субъекту, в том числе субъекту труда, так и личности. Личностная зрелость является интегральным показателем, отражающим уровень развития субъектности личности.

Параметрами личностной зрелости служат взаимосвязанные и взаимовлияющие составляющие: ответственность, осознанность, локус контроля, рефлексивность, направленность на саморазвитие, отношение к себе, автономность, самоуправление и организация жизни, целостность и конгруэнтность, открытость опыту, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения, которые имеют как интраперсональную, так интерперсональную направленность, охватывая, таким образом, все сферы жизни человека.

6. Теоретический анализ позволяет говорить о том, что влияние личностной зрелости, как обобщающего конструкта на профессиональное выгорание специалистов сферы социальной защиты не исследовалось. Большинство исследований посвящено изучению различных составляющих личностной зрелости, являющихся ее параметрами, влиянию отдельных параметров личностной зрелости на профессиональное выгорание. Показано, что чем выше уровень показателей развития этих качеств, тем менее выражено профессиональное выгорание.

Исследования личностной зрелости, как правило, проводятся с помощью

эмпирических методов: беседы, структурированного интервью, анкетирования, использования тестовых опросников, направленных на определение качественных характеристик, соответствующих к параметрам личностной зрелости и полученные данные обрабатываются с помощью методов математической статистики.

7. Анализ теоретических подходов к определению личностной зрелости, исследований влияния ее составляющих на профессиональное выгорание показывает, что, во многих случаях, авторы опираются на гуманистический подход и теорию личности К. Роджерса. Положения, разработанные отечественными теоретиками и практиками, о человеке как субъекте (активном творце), о целостности личности, определяющей неразрывность, взаимосвязанность личностных свойств в процессе становления индивидуальности, проявляющихся в структурировании и консолидации ее свойств, во многом соответствуют теории личности К. Роджерса и описанной в ней полноценно функционирующей личности. Результаты работы отечественных и зарубежных ученых, применяющих человекоцентрированный подход в профессиональной деятельности, дают основания говорить о возможности применения подхода К. Роджерса в целях предотвращения, снижения выраженности профессионального выгорания. Характеристики полноценно функционирующей личности соотносятся с параметрами личностной зрелости и ПВК специалистов сферы социальной защиты.

8. Базовые закономерности динамики профессионального выгорания могут быть распространены на малоисследованную сферу труда – сферу социальной защиты. Вместе с тем, в сфере социальной защиты эти закономерности имеют определенную специфику, которая выражается в преобладании симптомов профессионального выгорания в фазе «Резистенция». Что позволяет говорить о вариативности и нелинейности проявлений симптомов выгорания у специалистов сферы социальной защиты.

9. Существует взаимосвязь между выраженностью показателей личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), их параметров и профессиональным выгоранием. Чем более выражены показатели личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) и их параметры, тем менее выражены

показатели профессионального выгорания. Обобщающий конструкт «личностная зрелость» действительно консолидирует параметры личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) и оказывает определяющее влияние на выраженность выгорания не зависимо от принадлежности специалистов к профессиональной группе.

10. Структурная организация личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) групп с низким и высоким уровнем выгорания различается. Причем не только в плане количественных различий в степени ее выраженности, но и принципиально качественно. В группе с низким уровнем выгорания структурная организация личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) отличается большей организованностью и, следовательно, более эффективно функционирует. Составляющие ее параметры личностной зрелости (полноценно функционирующей личности) развиты равномерно на достаточно высоком уровне, обеспечивая высокий потенциал целостной системы.

Результаты дисперсионного анализа так же подтвердили наше предположение о влиянии личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), их параметров на профессиональное выгорание. Чем выше показатели развития личностной зрелости (полноценно функционирующей личности), тем ниже выраженность профессионального выгорания.

11. Теоретическим и методическим обоснованием комплексной программы снижения выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты посредством развития их личностной зрелости, основанной на человекоцентрированном подходе служат принципы теории личности и терапии К. Роджерса, методические разработки отечественных и зарубежных ученых. Результаты апробации комплексной программы показывают значительный эффект по снижению выраженности профессионального выгорания у специалистов сферы социальной защиты.

12. Проведенное экспериментальное исследование личностной зрелости как фактора снижения выраженности профессионального выгорания: на материале

специалистов сферы социальной защиты, а также всесторонний, содержательный анализ, полученных результатов подтвердил выдвинутые гипотезы.

По результатам исследования сформулированы практические рекомендации как в индивидуально-профессиональной сфере, так и в организационно-производственной, образовательной сферах.

Психологам, занимающихся исследованиями и отражающих их результаты в научных публикациях, учитывать историю происхождения и сущность понятия «личностная зрелость», влияние, которое оно оказывает на профессиональную деятельность. Обратит внимание на разработку диагностических методик, позволяющих более глубоко и системно исследовать данный феномен.

Практикующим психологам, которые оказывают психологическую помощь как в индивидуальном, так и групповом формате при психологическом сопровождении персонала в организациях учитывать влияние личностной зрелости субъекта труда на проявления профессионального выгорания, при проведении групповых форм работы использовать комплексную программу по снижению выраженности профессионального выгорания. При подборе персонала уделять внимание соответствию характеристик личностной зрелости/полноценного функционирования требованиям профессии.

В учреждениях сферы социальной защиты в целях укрепления психологического здоровья сотрудников включать в производственный процесс пролонгированные комплексные программы, направленные на предотвращение профессионального выгорания, тем самым укрепляя резистентность сотрудников к стрессовым факторам и развивая их профессионально важные качества.

Материалы данного экспериментального исследования целесообразно использовать при подготовке специалистов в вузах, в рамках дополнительного профессионального образования, с целью формирования у будущих и уже работающих специалистов компетентности в отношении личностной зрелости/полноценного функционирования как фактора, влияющего на профессиональную деятельность.

В перспективе дальнейшие изыскания по изучаемой проблеме могли бы быть направлены на продолжение исследования личностной зрелости/полноценно

функционирующей личности как целостного конструкта и его влияния на профессиональную деятельность, стандартизацию и широкое использование новых отечественных методов психодиагностики для оценки личностной зрелости/полноценно функционирующей личности.

Список литературы

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни. / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни. / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с. – ISBN 5-244-00380-1 – Текст : непосредственный.
2. Аверина, Т. О проблеме профессионального выгорания работников социальной сферы /Т. Аверина, Т. Демидова. – Текст : непосредственный // International Independent Scientific Journal. – 2020. – №17-2. – С. 59–61. – ISSN 3547-2340.
3. Агапова, Е. В. Психологические особенности синдрома профессионального выгорания у государственных служащих: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.04 / Агапова Елена Владимировна; [Место защиты: Всерос. центр экстрен. и радиац. медицины им. А.М. Никифорова МЧС России]. – Санкт-Петербург, 2017. – 24 с. – Текст : непосредственный.
4. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с. – ISBN 5-272-00289-X. – Текст : непосредственный
5. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с. – ISBN 5-272-00315-2. – Текст : непосредственный.
6. Андреева, Н. Ю. Особенности профессионального выгорания как нарушенной идентичности / Н. Ю. Андреева. – Текст : непосредственный // Журнал «Среднее профессиональное образование». – 2009. – № 9. – С. 65–67. – ISSN 1990-679X.
7. Андриюшкова, Н.П. Личностная зрелость. Онтогенетический аспект / Н.П. Андриюшкова. – Текст : непосредственный // Донецкие чтения 2020: Образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : Материалы V Международной научной конференции (Донецк, 17-18 ноября 2020 г.): Философские и психологические науки / под общей ред. Проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – Т. 9. – С. 197–199.
8. Антипова, Е.И. Психофизиологическая характеристика и качество жизни специалистов по социальной работе : автореферат дис. ...кандидата

биологических наук : 19.00.02 / Антипова Евгения Игоревна; [Место защиты: Кемер. гос. ун-т], – Кемерово, 2018. – 17с. – Текст : непосредственный.

9. Антонова, Н.С. Современное состояние проблемы эмоционального выгорания социальных работников в учреждениях социальной защиты населения в Улан-Удэ / Н.С. Антонова, Л.С. Кряжева. – DOI 10.30792/978-5-7925-0537-7-2018-225-227– Текст : электронный // Социальные и политические вызовы модернизации в XXI в. : Материалы международной научно-практической конференции, Улан-Удэ, 06-11 августа 2018 года. – Улан-Удэ: Бурятский научный центр Сибирского отделения РАН, 2018, – С. 225–227. – URL <https://www.imbt.ru/upload/docs/publisher/2018/09/%D0%90%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%9A%D1%80%D1%8F%D0%B6%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf> (дата обращения: 19.01.2019).

10. Анцупов, А.Я Актуальные проблемы психологии : указатель 1455 докторских диссертаций : учебное пособие / А. Я. Анцупов, Г. Н. Тимченко. – Москва : Проспект, 2023. – 295 с. : ил., табл.; 22 см.; ISBN 978-5-392-39435-7. – Текст : непосредственный.

11. Анцыферова, Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Издание 2-е, исправленное и дополненное / Л. И. Анцыферова. – М.: издательство "Институт психологии РАН", 2006. – 512 с. – ISBN 5-9270-0061-4. – Текст : непосредственный.

12. Анцыферова, Л. И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности / Л. И. Анцыферова. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – М.: издательство "Институт психологии РАН", – 1981. – Т. 2. – № 2. – С. 8–18.

13. Арон, И.С. Субъектность профессионального самоопределения: психологические детерминанты развития / И.С. Арон, Е.Ю. Пряжникова. – DOI 10.25586/RNU.V925X.18.04.P.030. – Текст : электронный // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. – 2018. – № 4. – С. 30–42. – ISSN 2414-925X.

14. Аронова, Е.Ю. Взаимосвязь профессионального выгорания и качеств личностной субъектности социального работника / Е.Ю. Аронова, Д.А. Никонова. – Текст : непосредственный // Новые тенденции в деятельности социозащитных институтов : Материалы Всероссийской конференции, Иркутск, 12-13 сентября 2019 года / под науч.ред. А.П. Суходолова, И.С. Каприковой. – Иркутск: Байкальский государственный университет, 2019. – С. 355–359.

15. Асеева, И. Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / Асеева Инна Николаевна; [Место защиты: Сам. гос. пед. ун-т]. – Самара, 2007. – 24 с. – Текст : непосредственный.

16. Асмаковец, Е. С. Особенности синдрома эмоционального выгорания у социальных работников, обслуживающих пожилых людей на дому / Е. С. Асмаковец. – Текст : электронный // Психология зрелости и старения. – 2012. – №2. – С.65–76. – URL: <https://sites.google.com/site/konfef/Home/2-sekcia/asmakovec> (дата обращения: 19.10.2019).

17. Асмолов, А. Г. Психология личности : Культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 526 с. – ISBN 978-5-89357-388-6. – Текст : непосредственный.

18. Ашен, Б. М. Краткий обзор концепций синдрома эмоционального выгорания / Б. М. Ашен. – Текст : электронный // Материалы X Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – 2018. – URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018007510> (дата обращения: 21.08.2019).

19. Барабанщикова, В. В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы: автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.03 / Барабанщикова Валентина Владимировна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова]. – Москва, 2016. – 44 с. – Текст : непосредственный.

20. Бахтина, И.В. Взаимосвязь психических свойств личности и выбора стратегии поведения в конфликте / И.В. Бахтина. – Текст : электронный // Материалы IV Международной научно-практической конференции: Молодежная наука:

вызовы и перспективы, 8 апреля 2021 г., Макеевка / ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия». – Макеевка : ДОНАГРА, 2021. – Т. IX. – С. 61–63. – URL: <https://cloud.mail.ru/public/nHEN/7oPoL12HG> (дата обращения: 05.10.2021).

21. Белокопытов, Ю. Н. Психотерапия К. Р. Роджерса как управляющий параметр предотвращения профессионального выгорания / Ю. Н. Белокопытов, Г. В. Панасенко. – Текст : электронный // Профессиональное образование в современном мире. – 2019. – Т. 9. – № 3. – С. 3112–3120. – ISSN 2224-1841 (Print). – URL: <https://doi.org/10.15372/PEMW20190323> (дата обращения: 11.01.2020).

22. Бибикова, Н.В. Роль супервизии в профилактике профессионального выгорания специалистов социальной работы / Н.В. Бибикова, Л.И. Еремина. – Текст : непосредственный // Социальная работа в современном российском обществе : коллективная монография. – Ульяновск : ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (изд-во «Зебра»), 2020. – С. 96–107.

23. Билый, А.М. Сохранение здоровья и профессионального долголетия : диссертация ... доктора медицинских наук : 19.00.02 / Билый Андрей Михайлович; [Место защиты: ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» Министерство обороны Российской Федерации]. – Санкт-Петербург, 2020. – 231 с. : ил. – Текст : непосредственный.

24. Битянова, Н. Р. Психология личностного роста / Н. Р. Битянова. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 64 с. – Текст : непосредственный.

25. Блинова, Ю.С. Синдром эмоционального выгорания и организация его профилактики и коррекции среди специалистов по социальной работе / Ю.С. Блинова, Ю.В. Яргина. – Текст : электронный // Глобализация и национальная безопасность: человек и общество в меняющемся мире. Двадцать вторые Вавиловские чтения : Материалы международной междисциплинарной научно конференции, Йошкар-Ола, 06-07 декабря 2018 года / Под общей ред. В.П. Шалаева. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019. – С. 132–134. – URL:

<https://science.volgatech.net/upload/documents/science/%D0%98%D0%9A%207%20>

%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%202018%20%D0%A4%D0%A1%D0%A2.pdf#page=12 (дата обращения: 01.02.2019).

26. Бодалев, А. А. Психология о личности / А. А. Бодалев. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1988. – 188 с. – Текст : непосредственный.

27. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – М.: Ин-т психологии РАН, 2006. – 622 с. – ISBN: 5-9270-0088-6. – Текст : непосредственный.

28. Божович, Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды / под ред. Д. И. Фельдштейна. М. Воронеж: Международная пед. академия, 1995. – 264 с. – Текст : непосредственный.

29. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В. В. Бойко. – М.: Филинь, 1996. – 469 с. – ISBN 5-900855-60-0. – Текст : непосредственный.

30. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 105 с. – Текст : непосредственный.

31. Большая энциклопедия психологических тестов / [авт. – сост. А. Карелин]. М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 416 с. – ISBN 978-5-699-13698-8. – Текст : непосредственный.

32. Бороздина, Л. В. Концепция личности и характера, основанная на теории деятельности А. Н. Леонтьева / Л. В. Бороздина. – DOI 10.11621/npj.2015.0401. – Текст : электронный // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 4 (20). – С. 3-12. – ULR: https://npsyj.ru/sections/detail.php?Sections=4166&PAGEN_1=12 (дата обращения: 15.02.2021).

33. Бочарова, Ю. Ю. Профессиональное сознание как фактор профилактики эмоционального выгорания специалиста социальной сферы / Ю. Ю. Бочарова. – Текст : непосредственный // Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева. – 2011. – № 3. – С. 47-52. – ISSN: 1995-0861.

34. Брушлинский, А. В. Избранные психологические труды / А. В. Брушлинский. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2006. – 623 с. – ISBN 5-9270-0091-6. – Текст : непосредственный.

35. Булдакова, Н. В. Взаимосвязь профессионально важных качеств и прогностической способности специалистов социально-гуманитарного профиля / Н. В. Булдакова. – Текст : непосредственный // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2012. – № 1 (19). – С. 48–51. – ISSN: 1996-5648.

36. Бухтияров, И. В. Профессиональное выгорание, его проявления и критерии оценки. Аналитический обзор / И. В. Бухтияров, М. Ю. Рубцов. – Текст : непосредственный // Вестник национального медико-хирургического центра им. Н. И. Пирогова. – 2014. – Т. 9. – № 2. – С. 106–111. – ISSN: 2072-8255.

37. Василенко, А. Ю. Самоактуализация личности как фактор профилактики синдрома эмоционального выгорания / А. Ю. Василенко. – Текст : непосредственный // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 1 (4). – С. 35–39. – ISSN: 2221-5662.

38. Василюк, Ф. Е. От психологической практики к психотехнической теории / Ф. Е. Василюк. – Текст : непосредственный // Московский психотерапевтический журнал. – 1992. – № 1. – С. 15–32. – ISSN: 0135-2652.

39. Василюк, Ф. Е. Психология переживания / Ф. Е. Василюк. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 200 с. – Текст : непосредственный.

40. Василюк, Ф. Е. Семиотика и техника эмпатии / Ф. Е. Василюк. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2007. – № 2. – С. 3–14. – ISSN: 0042-8841.

41. Влах, Н. И. Модель психологической помощи представителям «Помогающих» профессий при эмоциональном выгорании / Н. И. Влах. – DOI:10.14529/psy150403. – Текст : непосредственный // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2015. Т. 8. – №4. – С. 24–30.

42. Водопьянова, Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: на примере специалистов "субъект-

субъектных" профессий: автореферат дис. ... доктора психологических наук: 19.00.03 / Водопьянова Наталия Евгеньевна; [Место защиты: С.-Петерб. гос. ун-т]. – Санкт-Петербург, 2014. – 48 с. – Текст : непосредственный.

43. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 343 с. – (Профессиональная практика.). – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/402432> (дата обращения: 26.07.2020).

44. Воюшина, Е. А. Подходы к определению критериев зрелости личности / Е. А. Воюшина. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы современной психологии : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2017 г.). – Краснодар: Новация, 2017. – С. 11–14.

45. Выгорание и профессионализация: сб. науч. тр. / под ред. В. В. Лукьянова, А. Б. Леоновой, А. А. Обознова, А. С. Чернышева, Н. Е. Водопьяновой / Курск. гос. ун-т. – Курск, 2013. – 440 с. – Текст : непосредственный.

46. Выготский, Л. С. Психология / Л. С. Выготский. – М.: ЭКСМО-Пресс : Апрель Пресс, 2000. – 1008 с. – (Мир психологии). – ISBN 5-04-004708-8. – Текст : непосредственный.

47. Гераськина, М. Г. Психосоциальная характеристика эмоционального выгорания специалистов по социальной работе / М. Г. Гераськина. – Текст : непосредственный // Отечественный журнал социальной работы. – 2020. – № 2(81). – С. 157–160. – ISSN 2307-1125

48. Гиппенрейтер, Ю. Б. Феномен конгруэнтной эмпатии. / Ю. Б. Гиппенрейтер, Т. Д. Карягина, Е. Н. Козлова. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1993. – №4. – С. 61–67.

49. Головей, Л. А. Психологическая зрелость личности / Под общ. ред. Л. А. Головей. – СПб. : Скифия-принт, СПбГУ, 2014. – 240 с. – ISBN 978-5-98620-116-0 – Текст : непосредственный.

50. Гонтовой, К. А. Возможности исследования процесса клиенто-центрированного консультирования клиента с алкогольной зависимостью / К. А. Гонтовой.

– Текст : непосредственный // Консультативная психология и неклиническая психотерапия: интегративные тенденции: материалы 2 Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (25-26 апреля 2018г.), – М.: Институт консультативной психологии и консалтинга (ФПК-Институт), 2018. – С. 73–77.

51. Гордеева, М. А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно и полиэтнических коллективах: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / Гордеева Марина Александровна; [Место защиты: Саратов. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского]. – Саратов, 2015. – 26 с. – Текст : непосредственный.

52. Гордон, Т. Лидерство и управление: группоцентрированный подход / Т. Гордон // Роджерс К. Клиент-центрированная психотерапия. Теория, современная практика и применение. – М.: Психотерапия, 2007. – С. 390–507. – Текст : непосредственный.

53. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина. – Текст : непосредственный // Психологические проблемы самореализации личности;/ под ред. А. А. Крылова и Л. А. Коростылевой. – СПб.: Питер, 2000. – 256 с.

54. Групповая психотерапия : Психокоррекционные группы: теория и практика : Пер. с англ. / Кьелл Рудестам; Общ. ред. и вступ. ст., с. 5-15, Л. А. Петровской. – 2-е изд. – М. : Прогресс : Универс, 1993. – 367 с. – Текст : непосредственный.

55. Гулина, М. А. Словарь-справочник по социальной работе / М. А. Гулина. – СПб. : Питер, 2008. – 395 с. ISBN 978-5-469-00450-9 – Текст : непосредственный.

56. Густова, Е. А. Индивидуальное психологическое консультирование, как средство повышения профессиональной эффективности (на примере психологического консультирования врачей-стоматологов) / Е. А. Густова, А. И. Бахтина. – Текст : непосредственный // Человеческий капитал. – 2019. – № 6 (126) часть 2. – С. 493–499. – ISSN: 2074-2029.

57. Гусева, А. П. Профессиональное развитие взрослых в связи с характеристиками зрелости личности: на примере социально ориентированных профессий

автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.13 / Гусева Анастасия Петровна; [Место защиты: С.-Петерб. гос. ун-т]. – Санкт-Петербург, 2018. – 26 с. – Текст : непосредственный.

58. Деркач, А. А. Профессиональная субъектность как психолого-акмеологический феномен / А.А. Деркач. – Текст : непосредственный // Акмеология. – 2015. – № 4(56). – С. 9–21. ISSN 2072-7577.

59. Дерманова, И. Б. Личностная зрелость: к определению психологического содержания / И. Б. Дерманова, В. Р. Манукян. – Текст : непосредственный // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. – 2010. – №4. – С. 68–73.

60. Джендлин, Ю. Фокусирование: новый психотерапевтический метод работы с переживанием / Ю. Джендлин ; [пер. с англ. А. С. Ригина]. – М.: Независимая фирма «Класс», 2000. – 448 с. – (Библиотека психологии и психотерапии, вып. 82). – ISBN 5-86375-025-1. – Текст : непосредственный.

61. Дикая, Л. Г. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации в стрессогенных условиях деятельности / Л.Г. Дикая, Г.Ю. Крылова. – М.: PerSe, 2007. – 620 с. – Текст : непосредственный.

62. Дмитроченко, Т. В. Категория «субъектности личности» в трудах представителей субъектно-деятельностного подхода / Т.В. Дмитроченко. – Текст : непосредственный // Вопросы педагогики. – 2019. – № 9-2. – С. 34–38.

63. Долгова, В. И. Эмоциональная устойчивость личности: монография / Долгова В. И., Гольева Г. Ю. – М.: Перо, 2014. – 196 с. – Текст : непосредственный.

64. Дорохова, Т. С Влияние эмоционального выгорания на профессиональную самореализацию социальных педагогов / Т. С Дорохова. – Текст : непосредственный // Социально-педагогическая деятельность в социуме: теория, практика, перспективы. Материалы VI Международных социально-педагогических чтений им. Б. И. Ливница, 14 ноября 2014 г. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2014. – С. 196–202.

65. Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология, 2-е изд. / В. Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2008. – 320 с. – Текст : непосредственный.

66. Ермакова, Е. В. Ценностно-смысловая сфера личности и синдром психического выгорания / Е. В. Ермакова. – Текст : непосредственный // Материалы XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов 2007». Секция «Психология». – М., 2007. – С. 46–52.

67. Ермолаева, М. В. Психология развития : учебное пособие / М.В. Ермолаева. – 3-е издание, стереотипное. – Москва : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : МОДЭК, 2006. – 376 с. – (Библиотека психолога). – ISBN 5-89502-686-9 (5-89395-647-8). – Текст : непосредственный.

68. Жигулина, М. А. Выраженность профессионального выгорания специалистов социальной сферы / М. А. Жигулина. – Текст : электронный // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и лингводидактических исследований [Электронный ресурс] : Сборник материалов Международной научно-практической конференции «XIV Левитовские чтения» (г. Москва, 17–18 апреля 2019 г.) : в двух томах / ред. колл.: О. И. Кабалина (отв. ред.), Т. Н. Мельников, М. Б. Зацепина и др. – Электрон. текстовые дан. – М. : ИИУ МГОУ, 2019. – Т. 2. – С. 48–53. – ISBN 978-5-7017-3090-6.

69. Жигулина, М. А. Профессиональное выгорание как объект исследования в психологической науке / М. А. Жигулина, А. Н. Кононов. – DOI 10.26516/2304-1226.2021.35.29. – Текст : непосредственный // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. – 2021. – Т. 35. – С. 29–44.

70. Жигулина, М. А. О психологической поддержке специалистов социальной сферы / М. А. Жигулина. – Текст : электронный // Международная конференция по консультативной психологии и психотерапии, посвященная памяти Ф. Е. Василюка: Сборник материалов. Электронное издание. Под редакцией В. В. Архангельской, А. А. Голзицкой, Н. В. Кисельниковой, Е. А. Семеновой. – 2018. – С. 85–89. – ULR: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36357898#page=82> (дата обращения: 25.02.2020).

71. Жигулина, М. А. Методы предотвращения профессионального выгорания» / М. А. Жигулина, В. В. Кузовкин. – Текст : непосредственный // Психология психических состояний: сб. статей магистрантов, аспирантов и молодых ученых /

Под ред. А. В. Чернова, М. Г. Юсупова. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2019. – Вып.13. – С.355–358. – ISBN 978-5-00130-159-2.

72. Жигулина, М. А. Адаптация Стратклайдского опросника (SI-22) на российской выборке / М.А. Жигулина, Н.И. Ладнева. – DOI 10.17759/exppsy.2021140215. – Текст : электронный // Экспериментальная психология. – 2021. – Т. 14. – № 2. – С. 209–223. – ULR: https://psyjournals.ru/journals/exppsy/archive/2021_n2/Zhigulina_Ladneva (дата обращения: 15.12.2021).

73. Журавлёв, А. Л. Психология совместной деятельности / А. Л. Журавлёв. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с. – ISBN 5-9270-0039-8. – Текст : непосредственный.

74. Забара, И. В. Предикторы эмоционального выгорания у программистов с ценностным отношением к профессиональной деятельности / И. В. Забара. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – №4 (71). – С. 325–326. – ISSN 1991-5497.

75. Завьялова, И. Ю. Эго-интеграция как личностная зрелость: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01 / Завьялова Ирина Юрьевна; [Место защиты: Юж.-Ур. гос. ун-т]. – Челябинск, 2017. – 23 с. – Текст: непосредственный.

76. Захарченко, Н. А. Психологическая составляющая в профессиональной подготовке будущих социальных работников / Н. А. Захарченко. – Текст : непосредственный // Российский психологический журнал. – 2009. – Т. 6. – №2. – С. 54–57. – ISSN 1812-1853.

77. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2008. – 336 с. – ISBN 978-5-8291-1098-7. – Текст : непосредственный.

78. Зеер, Э. Ф. Детерминация развития личности в профессионально-образовательном пространстве / Э. Ф. Зеер, И. В. Мешкова. – Текст : непосредственный // Образование и наука. – 2012. – №9. – С. 78–90. – ISSN 1994-5639.

79. Знаков, В. В. Перспективные направления исследований психологии субъекта / В. В. Знаков. – Текст : непосредственный // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии : Результаты и перспективы развития /

Отв. Ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – Москва : Институт психологии РАН, 2017. – С. 953–960. – ISBN 978-59270-0362-4.

80. Ильин, Е. П. Психология взрослости / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2012. – 544 с. – (Серия «Мастера психологии»). – ISBN 978-54590-0762-6. – Текст : непосредственный.

81. Ильин, Е.П. Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 304 с. – (Мастера психологии). – ISBN 978-5-49600-234-9. – Текст : непосредственный.

82. Катаева, Е. А. Социальная профилактика «синдрома выгорания» у социальных работников / Е.А. Катаева, Л.Ф. Джурина. – Текст : непосредственный // Реабилитация–XXI век: традиции и инновации: Сборник статей материалов II Национального конгресса с международным участием, Санкт-Петербург, 12-13 сентября 2018 года / Главный редактор Г.Н. Пономаренко. – Санкт-Петербург : ООО «ЦИАЦАН», ООО «Р-КОПИ», 2018. – С. 135–139. – ISBN 978-5-6041675-1-9.

83. Капцов, А. В. Личностные качества субъекта как предикторы экопсихологических типов взаимодействия в деятельности и общении / А. В. Капцов, В. И. Панов. – DOI: 10.17759/exppsy.2019120406. – Текст : электронный // Экспериментальная психология. – 2019. – Том 12. – № 4. – С.72–80. – ULR: https://psyjournals.ru/journals/exppsy/archive/2019_n4/Kaptsov_Panov (дата обращения: 15.07.2020).

84. Карама, Л. Л. Результаты исследования профессиональной идентичности будущих социальных работников / Л. Л. Карама, А. В. Федоров. – Текст : непосредственный // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2014. – № 3 (29). – С. 146– 147. – ISSN 2071-5331.

85. Карл Роджерс и его последователи: психотерапия на пороге XXI века : [пер. с англ.] / под ред. Дэвида Брэзиера ; [под общ. ред. А. Б. Орлова]. – М.: Когито-Центр, 2005. – 314 с. – ISSN 2071-5331. – Текст : непосредственный.

86. Карпов, А. А. Феноменология и диагностика метакогнитивной сферы личности / А. А. Карпов. – Ярославль: ЯрГУ, 2016. – 208 с. – ISBN 978-5-8397-1093-1. – Текст: непосредственный.

87. Карпов, А. В. Категория качества в психологических исследованиях / А. В. Карпов. – Текст: непосредственный // Ярославск. Психол. Вестник. – 2020. – № 1(46). – С. 5–16. – ISSN 1813-5587.

88. Карпов, А. В. Метасистемная организация индивидуальных качеств личности / А. В. Карпов. – Ярославль: ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2018. – 744 с. – ISBN 978-5-8397-1139-6. – Текст : непосредственный.

89. Карпов, А. В. Понятие профессионально важных качеств деятельности / А. В. Карпов. – Текст : непосредственный // Психология труда / под ред. А. В. Карпова. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – С. 190–195. – ISBN 5-305-00111-0.

90. Карпов, А. В., Савин, И. Г. Психологический анализ деятельности: учеб. пособие / А. В. Карпов, И. Г. Савин; Яросл. гос. ун-т. – Ярославль : ЯрГУ, 2005. – 144 с. – ISBN 5-8397-0438-5. – Текст : непосредственный.

91. Карпов, А. В. Психология труда: учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.] ; под ред. А. В. Карпова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 364 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03118-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/449799> (дата обращения: 06.07.2021).

92. Карпов, А. В. Этика и психология профессиональной деятельности: учеб. пособие / А. В. Карпов. – М.: Юрайт, 2019. – 570 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-9916-9027-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/427066> (дата обращения: 10.06.2021).

93. Картавая, Е. С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.03 / Картавая Екатерина Сергеевна; [Место защиты: Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова]. – Ярославль, 2009. – 26 с. – Текст : непосредственный.

94. Карягина, Т. Д. Профессионализация эмпатии и предикторы выгорания помогающих специалистов / Т. Д. Карягина, Н. В. Кухтова, Н. И. Олифинович, Л. Г. Шермазян. – DOI 10.17759/cpp.2017250203. – Текст : непосредственный // Консультативная психология и психотерапия. – 2017. – Том 25. – № 2. – С. 39–58.

95. Киенко, Т. С. Особенности профессионального выгорания работников муниципальных учреждений социального обслуживания / Т. С. Киенко. – Текст : непосредственный // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 2-5. – С. 20–22. – ISSN 2413-0869.

96. Китаев-Смык, Л. А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души / Л. А. Китаев-Смык. – Текст : электронный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – №2. – С. 41–50. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vygoranie-personala-vygoranie-lichnosti-vygoranie-dushi> (дата обращения: 22.10.2019).

97. Климов, А. А. 20 статей о человекоцентрированном подходе в организации [Электронный ресурс] / А. А. Климов. – Текст : электронный // Организационная психология. – 2016. – Т. 6. – № 3. – С. 119–122. – URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 15. 12. 2020).

98. Климов, Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учебное пособие / Е.А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с. – (Библиотека психолога). – Текст : непосредственный.

99. Климов, Е. А. Введение в психологию труда : учеб. для студентов вузов / Е. А. Климов. – М.: Культура и спорт : ЮНИТИ, 1998. – 349 с.– ISBN 5-85178-060-6. – Текст : непосредственный.

100. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Климов. -5-е изд., стер. -М.: Академия, 2012. – 301, [1] с.: ил. – (Высшее профессиональное образование. Педагогическое образование). – Библиогр. в конце глав. – ISBN 978-5-7695-8990-4. – Текст : непосредственный.

101. Колосова, О. А. Социально-психологические условия профилактики эмоционального выгорания социальных работников / О. А. Колосова, К. А. Ремизова

– DOI 10.26425/1816-4277-2018-7-156-162. – Текст : непосредственный // Вестник университета. – 2018. – № 7. – С. 156–162.

102. Козлов, В. В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учеб. пособие / В. В. Козлов, В. А. Мазиллов, Н.П. Фетискин. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: МАПН, Изд-во Института психотерапии и клинической психологии, 2018. – 720 с. – ISBN 5-89939-086-7. – Текст : непосредственный.

103. Козловская, С. Н. Оценка формирования синдрома «эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности специалиста социальной работы / С.Н. Козловская, М. Боровикова. – Текст : непосредственный // Ценностные ориентации молодежи в условиях модернизации современного общества : Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Горно-Алтайск, 12 декабря 2018 года / Под ред. Г.Ю. Лизуновой. – Горно-Алтайск: Горно-Алтайский государственный университет, – 2019. – С. 420–430.

104. Кокорева, Ю.В. Основные причины профессионального выгорания социальных работников и супервизия как метод его профилактики / Ю. В. Кокорева. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2020. – № 41 (331). – С. 165–166. – ULR: <https://moluch7ru/archive/331/74110/> (дата обращения: 26.04.2022).

105. Колпачников, В. В. Психотехническая система обучения человекоцентрированному подходу / В. В. Колпачников. – DOI 10.17759/chrp.2015110312. – Текст : непосредственный // Культурно-историческая психология. – 2015. – № 3. – С. 135–146.

106. Колпачников, В. В. Человеко-центрированный подход в практике психологического консультирования организаций / В. В. Колпачников. – Текст : непосредственный. // Вопросы психологии. – 2000. – № 3. – С. 49–56.

107. Колпачников, В. В. Человекоцентрированный подход в организациях: утопия или стратегический потенциал? [Электронный ресурс] / В. В. Колпачников, А. Н. Тишова. – Текст : электронный // Организационная психология. – 2016.

– Т. 6. – № 3. – С. 38–49. – URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 27.03.2019).

108. Комаревцева, И. В. Психологические особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Комаревцева Ирина Валентиновна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2014. – 25 с. – Текст : непосредственный.

109. Кононов, А. В. Тревога о будущем как фактор успешности профессиональной деятельности работников торговой организации : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Кононов Александр Николаевич; [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. – Мытищи, 2019. – 24 с.

110. Конорюкова, И. В. Я-концепция как фактор успешности адаптации к профессиональной деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.03 / Конорюкова Инна Владимировна; [Место защиты: Моск. ун-т МВД РФ], Москва. – 2017. – 246 с. – Текст : непосредственный.

111. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : (с изм. от 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. – М., – 2021. [Электронный ресурс]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 29.05.2021)

112. Коробов, В. Б. Теория и практика экспертных методов : Монография / В. Б. Коробов ; под редакцией Б. И. Кочурова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 279, [1] с. : ил., табл.; 21 см. – (Серия. Научная мысль. Экспертные оценки); ISBN 978-5-16-015053-6. – Текст : непосредственный.

113. Костина, Л. А. Типы стратегий поведения социальных работников в конфликтных ситуациях / Л.А. Костина, Ю.А. Сторожева, А.С. Кубекова. – Текст : непосредственный. // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2019. – Т. 8. – № 3-1. – С. 289–295.

114. Костенко, В. Ю. Рефлексивные предпосылки личностной зрелости: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01 / Костенко Василий

Юрьевич; [Место защиты: Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики"]. – Москва, 2017. – 33 с. – Текст : непосредственный.

115. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования и групповой психотерапии : Учеб. пособие для вузов / Р. Кочюнас – 2. изд., стер. – М.: Академический проект : ОППЛ, 2003 (Киров : ФГУИПП Вятка). – 462 с. – ISBN 5-8291-0308-7. – Текст : непосредственный.

116. Кривцова, Е. В. Специалист по социальной работе как субъект экстремальной ситуации; риски и их проявления в контексте пандемии COVID-19 / Е.В. Кривцова, Т.Н. Мартынова, М.С. Яницкий. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – № 4(40). – С. 21–29. – ISSN 2220-3036.

117. Ксенофонтова, Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» / Е. Г. Ксенофонтова. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 1999. – Т.20. – №2. – С.103–114.

118. Кузнецова, Д. А. Определение понятия и структуры личностной зрелости / Д. А. Кузнецова. – DOI 10.32743/2658-6487.2020.3.14.258. – Текст : электронный // Личность и общество. – 2020. – № 3(14). – С. 9–13. – ULR: https://elibrary.ru/download/elibrary_42597048_93558938.pdf (дата обращения: 02.02.2021).

119. Кузовкин, В. В. Психотехника личностного роста: монография. / В. В. Кузовкин. – М.: ИИУ МГОУ, 2014. – 264 с. – ISBN 978-5-7017-2225-3. – Текст : непосредственный.

120. Кузовкин, В. В. Экспериментальное исследование клиентоцентрированного консультирования как эффективного средства работы с состояниями тревоги у людей с ишемической болезнью сердца / В. В. Кузовкин, Н. И. Благодатская. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы научно-педагогической деятельности молодых ученых Московской области: сб. региональной заочной научно-практической конференции (27 февраля – 30 апреля 2012 г.), Московский государственный областной университет. – М.: ООО «Диона», 2012. – С. 33–45.

121. Кузовкин, В. В. Человекоцентрированный подход в предотвращении профессионального выгорания специалистов социальной сферы / М. А. Жигулина, В. В. Кузовкин. – Текст : непосредственный // Человеческий капитал. – 2020. – № S4 (136). – С. 304–313. – ISSN 2074-2029.

122. Кузовкин, В. В. Экспериментальное исследование эффективности групповой клиентоцентрированной психотерапии как средства преодоления тревожности у людей с пищевой зависимостью / В. В. Кузовкин, И. Е. Жмурин, Е. С. Медведева. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы научно-педагогической деятельности молодых ученых Московской области: сб. региональной заочной научно-практической конференции (27 февраля – 30 апреля 2012 г.), Московский государственный областной университет. – М.: ООО «Диона», 2012. – С. 108–122.

123. Кулагина, И. Ю., Коллюцкий В. Н. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: учебное пособие для вузов / И. Ю. Кулагина, В. Н. Коллюцкий. – Москва : Трикста : Акад. Проект, 2011. – 419, [1] с. : ил., табл.; 22 см. – (Учебное пособие для вузов) (Gaudeamus).; – ISBN 978-5-904954-07-9 (Трикста). – Текст : непосредственный.

124. Кулаков, П. А. Эмоциональное выгорание специалистов по социальной работе: теоретико-исторический аспект / П.А. Кулаков. – Текст : непосредственный // Студенческий вестник. – 2019. – № 46-1(96). – С. 63–65.

125. Кучер, В. С. Психологическое сопровождение как комплексный подход к профилактике и коррекции профессионального выгорания медицинского персонала / В. С. Кучер, Н. Е. Водопьянова. – Текст : непосредственный // Ученые записки СПбГМУ им. акад. И. П. Павлова. – 2014. – Т. XXI. – №1. – С. 92–94. – ISSN 1607-4181.

126. Кухтова, Н. В. Просоциальное поведение в структуре профессионально-важных качеств специалистов, помогающих профессий / Н. В. Кухтова. – Текст : электронный // Психологический журнал. – 2014. – № 3. – С. 15–22. – URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/09/2014.pdf#page=145> (дата обращения: 16.10.2020).

127. Кэмпбелл, Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях : / Дональд Кэмпбелл; Сост. и общ. ред. М. И. Бобневой – СПб.: Соц.-психол. центр, 1996. – 391 с. – ISBN 5-89121-004-5. – Текст : непосредственный.

128. Лапушкина, Д. А. Профессиональное выгорание специалистов по социальной работе и пути его профилактики / Д. А. Лапушкина. – Текст : электронный // Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности: проблемы, тенденции, инновации: материалы Всероссийской заочной студенческой научно–практической конференции с международным участием / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2014. – С. 112–116. – URL: https://rsvpu.ru/filedirectory/3468/Social_rabota_v_sferah_2014.pdf (дата обращения: 10.07.2018).

129. Лебедева, Н. В. Эмоциональное выгорание социального работника: актуальность проблемы / Н. В. Лебедева. – Текст : непосредственный // Евразийский Союз Ученых. – 2015. – №5-6 (14). – С. 130–133. – ISSN 2411-6467.

130. Леньков, С. Л. Личностные свойства профессионала в структуре психологических типов деятельности / С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова. – Текст : непосредственный // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2016. – № 1. – С. 21–40. – ISSN 1999-4133.

131. Леонова, Е. В. Становление субъектности в нормативных возрастных и образовательных кризисах : диссертация ... доктора психологических наук : 19.00.07 / Леонова Елена Васильевна; [Место защиты: Ин-т изучения детства, семьи и воспитания РАО]. – Москва, 2016. – 335 с. : ил. – Текст : непосредственный.

132. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2004. – 352 с. – ISBN 5-89357-153-3. – Текст : непосредственный.

133. Личность профессионала в современном мире / Отв. Ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. – 942 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6. – Текст : непосредственный.

134. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1999. – 349 с. – ISBN 5-02-008309-7. – Текст : непосредственный.

135. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16. – ISSN 0042-8841.

136. Лятт, С. С. Проявления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников / С. С. Лятт. – Текст : непосредственный // Молодые ученые в решении актуальных проблем науки : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Красноярск, 17 мая 2018 года. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева", 2018. – С. 693–695.

137. Макаренко, Т. С. Взаимосвязь профессионального самоотношения и эмоционального выгорания специалистов социэкономических профессий / Т. С. Макаренко. – Текст : непосредственный // Психологическая студия : Сборник статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых исследователей кафедры прикладной психологии ВГУ имени П.М. Машерова / Под редакцией С.Л. Богомаза, В.А. Каратерзи, С.Ф. Пашковича. – Витебск : Витебский государственный университет им. П.М. Машерова, 2019. – С. 102–104.

138. Макурина, А. П. Оценка уровня социального, профессионального стресса у специалистов социальной сферы / А. П. Макурина, М. М. Проничева. – DOI 10.25557/2074-014X.2020.06.38-44. – Текст : электронный // Психическое здоровье. – 2020. – № 6. – С. 38–44. – ULR: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42991755> (дата обращения: 11.01.2021).

139. Манджиева, М. Л. Эмоциональное выгорание специалистов помогающих профессий (анализ результатов прикладных исследований) / М. Л. Манджиева. Текст : электронный // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и

материалов научно-практических конференций. – 2020. – № 4. – С. 17. – ULR: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44413447> (дата обращения: 19.01.2021).

140. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с. – ISBN 5-87633-016-7. – Текст : непосредственный.

141. Марцинковская, Т. Д. Социальное пространство: теоретико-эмпирический анализ / Т. Д. Марцинковская. – DOI 10.54359/ps.v6i30.687– Текст : электронный // Психологические исследования. – 2013. – Т. 6. – № 30. – С. 12. – ULR: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/687> (дата обращения: 25.02.2019).

142. Матюшкина, Е. Я. Профессиональное выгорание и рефлексия специалистов помогающих профессий / Е. Я. Матюшкина, А. А. Кантемирова. – DOI 10.17759/cpp.2019270204. – Текст : электронный // Консультативная психология и психотерапия. – 2019. – Т. 27. – № 2(104). – С. 50–68. – ULR: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38230682> (дата обращения: 10.02.2021).

143. Маслоу, А. Мотивация и личность/ Абрахам Маслоу ; [пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина]. – 3-е изд. – Москва [и др.] : Питер, 2013. – 351 с.; 24 см. – (Мастера психологии).; ISBN 978-5-459-00494-7. – Текст : непосредственный.

144. Медоус, Э. Различия / Э. Медоус. – Текст : непосредственный // Журнал практического психолога. – 2012. – № 4. – С. 34–39.

145. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко / В. В. Бойко. – Текст : непосредственный // Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / ред.-сост.: Д. Я. Райгородский. – Самара: Изд. дом «Бахрах», 2006. – С. 161–169.

146. Мельникова, Д. Д. Социально-психологическое исследование профессионального выгорания и ценностных ориентаций работников социальной сферы. – Текст : непосредственный / Д. Д. Мельникова, П. т. А. Бабанин // Социальная психология: вопросы теории и практики : Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти М.Ю. Кондратьева,

Москва, 12–13 мая 2020 года. – Москва: Московский государственный психолого-педагогический университет, 2020. – С. 380–383.

147. Мидор, Б. Личностно-центрированная терапия / Б. Мидор, К. Роджерс . – Текст : непосредственный // Журнал практической психологии и психоанализа. – М.: Институт практической психологии и психоанализа. – 2002. – №4. – С. 151–173.

148. Мироненко, И. А. Понятия «Субъект» и «Личность» в современной российской психологии / И. А. Мироненко. – Текст : непосредственный // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. – 2010. – №3. – С. 5–14. – ISSN 1818-6653.

149. Михайлова, Т. А. Факторы развития у специалистов по социальной работе синдрома профессионального выгорания / Т. А. Михайлова. – Текст : электронный // Социальные отношения. – 2020. – № 3(34). – С. 58–67. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44098054> (дата обращения: 28.09.2018).

150. МКБ-11 – Международная классификация болезней 10-го пересмотра. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://mkb-11.com> (дата обращения: 10.09.2020).

151. Молчанова, Л. Н. Система регуляции состояния психического выгорания: на примере представителей профессий помогающего типа : автореферат дис. ... доктора психологических наук: 19.00.01 / Молчанова Людмила Николаевна; [Место защиты: Моск. гос. гуманитар. ун-т им. М. А. Шолохова]. – Москва, 2012. – 46 с. – Текст : непосредственный.

152. Мороз, М. В. Профессиональное становление социального работника: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Мороз Мария Владимировна; [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова]. – Тверь, 2007. – 224 с. – Текст : непосредственный.

153. Морозова, Е. А. К проблеме межличностных конфликтов в учреждениях социальной защиты / Е. А. Морозова, А. П. Ткач. – Текст : электронный // Перспективы развития социальной работы в Смоленском регионе с позиции будущих специалистов : Сборник научных трудов студентов и преподавателей, Смоленск, 26 мая 2017 года. – Смоленск: Межрегиональный центр инновационных

технологий в образовании, 2017. – С. 49–52. [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/ite> (дата обращения: 18.07.2019).

154. Морозова, Т. Ю. Подходы к профилактике синдрома выгорания у специалистов "помогающих" профессий / Т. Ю. Морозова. – Текст : непосредственный // Проблематика помогающих профессий в разных сферах общественной жизни : монография / под ред. Л.Ю. Овчаренко, А.М. Тютченко. – Москва, 2017. – С. 30–51. – ISBN 978-5-906997-73-9.

155. Морозюк, Ю. В. Профилактические и коррекционные методы борьбы с эмоциональным выгоранием сотрудников организации / Ю. В. Морозюк. – Текст : электронный // Социально-гуманитарные технологии. – 2017. – №3. – С. 41–47. – URL <https://elibrary.ru/item.asp?id=30022342> (дата обращения: 18.09.2019).

156. Наместникова, И. В. Этические основы социальной работы: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. В. Наместникова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 367 с. – ISBN 978-5-9916-6320-5. – Текст : непосредственный.

157. Наследов, А. Д. SPSS : компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А. Д. Наследов. – М.: Питер, 2005. – 416 с. – ISBN 5-318-00703-1. – Текст : непосредственный.

158. Недоступенко, А. А. "Профессиональное выгорание" как социальная проблема современности / А. А. Недоступенко. – Текст : непосредственный // Культурные тренды современной России: от национальных истоков к культурным инновациям : Сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых учёных. В 5-ти томах, Белгород, 25 апреля 2019 года. – Белгород: Белгородский государственный институт искусств и культуры, 2019. – С. 190–194.

159. Нельсон-Джоунс, Р. Теория и практика консультирования / Р. Нельсон-Джоунс; [Пер. с англ. Е. Волков, И. Волкова]. – 3. междунар. изд. – СПб. : Питер, 2000. – 456 с. : ил.; 24 см. – (Золотой фонд психотерапии).; ISBN 5-8046-0066-4. – Текст : непосредственный.

160. Неруш, Т. Г. Современное состояние и перспективы изучения проблемы профессионального выгорания в рамках системогенетического подхода / Т. Г. Неруш, Ю. П. Поваренков. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2013. – Т. 2. – № 3. – С. 20–87.

161. Никитина, Н. И. Профилактика эмоционального выгорания специалистов кризисного центра помощи женщинам и детям / Н. И. Никитина, Н. Ю. Падылин, В. М. Гребенникова. – Текст : непосредственный // Человеческий капитал. – 2018. – № 10 (118). – С. 110–121.

162. Носс, И. Н. Введение в практику психологического эксперимента / И. Н. Носс. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 304 с. – ISBN 5-9292-0152-8. – Текст : непосредственный.

163. Общероссийский классификатор информации по социальной защите населения [Электронный ресурс]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_283251/ (дата обращения: 10.02.2023).

164. Овсянникова, Т. Ю. К вопросу о предупреждении синдрома выгорания у преподавателей / Т. Ю. Овсянникова, С. Б. Тайсаева. – Текст : электронный // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2014. – №47. – С.209–214. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-preduprezhdenii-sindroma-vygoraniya-u-prepodavateley> (дата обращения: 07.05.2018).

165. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел; Рос. акад. наук, Ин-т психологии. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005 (Ярославль: ООП ЯрПК). – 329 с. – ISBN 5-9270-0069-X. – Текст : непосредственный.

166. Орел, В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: автореферат дис. ... доктора психологических наук: 19.00.03 / Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. - Ярославль, 2005. – 51 с. – Текст : непосредственный.

167. Орлов, А. Б. Фасилитативные личностные установки: ребрендинг / А. Б. Орлов. – Текст : непосредственный // Ежегодник по консультативной психологии, коучингу и консалтингу – 2016 / Под общ. ред.: В. Меновщикова, А. Б. Орлова.

Вып. 3. – М.: Институт консультативной психологии и консалтинга (ФПК-Институт), 2016. – С. 18–20.

168. Орлов, А. Б. Фасилитатор и группа: от интерперсонального к транс-персональному общению / А. Б. Орлов. – Текст : непосредственный // Консультативная психология и психотерапия. – 1994. – Том 3. – № 2. – С. 7–27.

169. Орлов, А. Б. Человекоцентрированный подход в психологии, психотерапии, образовании и политике (к 100-летию со дня рождения К. Роджерса) / А. Б. Орлов. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2002. – № 2. – С. 64–84.

170. Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. Информационное наполнение и сопровождение: Аппарат Мэра и Правительства Москвы, Управление обеспечения функционирования официального портала Мэра и Правительства Москвы. – URL: <https://www.mos.ru/dszn/> (дата обращения: 10.11.2020).

171. Панина, И. Н. Влияние мотивационного тренинга на эмоциональное выгорание сотрудников организации и мотивацию трудовой деятельности / И. Н. Панина. – Текст : непосредственный // Успехи современной науки. – 2016. – № 11. – Том 7. – С. 98–103.

172. Пермякова, А. М. Уровень конфликтологической культуры в профессиональной деятельности специалистов социальной сферы / А. М. Пермякова. – Текст : электронный // Интернаука. – 2018. – № 19-1(53). – С. 62–63. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34902401> (дата обращения: 28.09.2019).

173. Петрова, М. Г. Интегративная групповая работа как условие развития обучающей самоактуализации у взрослых: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Петрова Марина Геннадьевна; [Место защиты: Ин-т изучения детства, семьи и воспитания РАО]. – Москва, 2016. – 27 с. – Текст : непосредственный.

174. Петровский, А. В. Категориальная система психологии сегодня / А. В. Петровский, В. А. Петровский. – Текст : непосредственный // Развитие личности – 2014 – №2. – С. 92–124.

175. Петровский, А. В. Теоретическая психология / Учеб. пособие для студ. психол. фак. высш. учебн. Заведений / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М.: Издательский центр «Академия». – 2003. – 469 с. – ISBN 5-7695-0799-3. – Текст : непосредственный.

176. Петухова, И. В. Определение понятия «социальная защита населения» аспирантка РЭУ им. Г. В. Плеханова [Электронный документ]. – URL: <http://www.uecs.ru/uecs-39-392012/item/1171--1-r> (дата обращения: 01.09.2019). – Текст : электронный.

177. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 159 с. – Текст : непосредственный.

178. Попова, В. В. Проблемы профессионального выгорания специалистов социальной сферы / В.В. Попова. – Текст : электронный // Новые тенденции в деятельности социозащитных институтов : Материалы Всероссийской конференции, Иркутск, 12-13 сентября 2019 года / под науч. ред. А.П. Суходолова, И.С. Карпиковой. – Иркутск: Байкальский государственный университет, – 2019. – С. 360–364. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39819452&> (дата обращения: 01.05.2021).

179. Попова, Т. А. Эмоциональное выгорание, стресс и совладающее поведение в педагогической деятельности / под ред. О. Н. Богомягковой – Перм. гос. гуманит.-пед. ун-т. – Пермь, 2013. – 74с. – Текст : непосредственный.

180. Порогова, Р. И. Личностная зрелость как условие профессиональной жизнестойкости психолога / Р. И. Порогова, Е. В. Шаймарданова, Е. Л. Доценко. – DOI 10.12731/2218-7405-2013-11-10. – Текст : электронный // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2013. – № 13. – С. 10–15. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21708383> (дата обращения: 21.05.2019).

181. Попова, С. Л. Предотвращение и профилактика синдрома эмоционального выгорания специалистов по социальной работе / С. Л. Попова, М. Г. Мигуля. – Текст : электронный // Субъект профессиональной деятельности: стратегии

развития и риски материалы Международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 379–383. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24787733> (дата обращения: 23.05.2019).

182. Портнова, А. Г. Адаптационная и личностная зрелость как прогностические параметры психического развития / А. Г. Портнова, А. М. Богомолов. – DOI 10.25513/2410-6364.2018.3.4-10. – Текст : электронный // Вестник Омского университета. Серия: Психология. – 2018. – № 3. – С. 4–10. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36551233> (дата обращения: 23.03.2019).

183. Портнова, А. Г. Личностная зрелость: подходы к определению / А. Г. Портнова. – Текст : непосредственный // Сибирский психологический журнал. – 2008. – №27. – С. 37–41.

184. Постановление правительства № 566-ПП от 08.09.2015 «Об утверждении Положения о Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы» (ред. от 04.08.2020) [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mos.ru/authority/documents/doc/283220/> (дата обращения: 01.06.2021).

185. Приказ Минтруда России от 29.09.2014 N 667н (ред. от 09.03.2017) "О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности". – [Электронный ресурс]. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=291959> (дата обращения: 17.01.2021).

186. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.03.2020 №157н «О внесении изменений в Правила организации деятельности организаций социального обслуживания, их структурных подразделений, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 ноября 2014 г. №940н» [Электронный ресурс]. – URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=0&nd=102723317&intelsearch (дата обращения: 19.01.2021).

187. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального

обслуживания». – Текст : электронный // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : официальный сайт. – 2019. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/621> (дата обращения: 19.12.2020).

188. Принцип развития в современной психологии / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – 479 с. (Методология, теория и история психологии). – ISBN 978-5-9270-0326-2. – Текст : непосредственный.

189. Проблема субъекта в психологической науке / Отв ред член-корреспондент РАН, профессор А. В. Брушлинский, канд психол. наук М. И. Воловикова, профессор В. Н. Дружинин. – М.: Издательство «Академический проект», 2000. – 320 с. – ISBN 5-8291-0075-4. – Текст : непосредственный.

190. Проничева, М. М. Современные исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов профессий социальной сферы / М.М. Проничева, В.Г. Булыгина, М.С. Московская. – Текст : электронный // Социальная и клиническая психиатрия. – 2018. – Т. 28.– № 4. – С.100–105. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36693866_65444924.pdf (дата обращения: 28.04.2021).

191. Профессиональная деятельность специалистов социальной сферы: сборник научных трудов студентов и аспирантов / ФГАОУВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» под ред. Н. Ф. Уфимцевой, М. Г. Блиновой. – Екатеринбург, 2014. – С. 206. – URL: https://www.rsvpu.ru/filedirectory/3468/Profession_deat_soc_2014.pdf. – Текст : электронный.

192. Профилактика профессиональных деформаций в системе социальной работы : учебное пособие для вузов / М.В. Воронцова [и др.] //под ред. М.В. Воронцовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт. – 2020. – 244 с. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://urait.ru/bcode/465967>. (дата обращения: 16.05.2021).

193. Психология профессиональной деятельности: Лекции «в помощь преподавателю» /Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с. – Текст : непосредственный.

194. Психология социальной работы / С. И. Баркова, Л. Б. Духновская, В. Н. Пузиков; под общ. ред. М. А. Гулиной. – 2-е изд. испр. и доп. – СПб. : Питер, 2017. – 384 с. – ISBN 978-5-496-02948-3. – Текст : непосредственный.
195. Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности / Отв. ред. В. В. Знаков, А. Л. Журавлев. – М.: Институт психологии РАН, 2018. – 2216 с. – ISBN 978-5-9270-0381-5. – Текст : непосредственный.
196. Пузырей, А. А. Психология. Психотехника. Психагогика / А. А. Пузырей – М.: Смысл, 2005. – 488 с. – ISBN 5-89357-213-0. – Текст : непосредственный.
197. Пьянкова, Л. А. К вопросу о сущности синдрома профессионального выгорания / Л. А. Пьянкова, В. Е. Хомичева. – DOI 10.24158/spp.2019.4.15. – Текст : электронный // Общество: социология, психология, педагогика. – 2019. – № 4 (60). – С. 90–94.
198. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара.: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2009. – 672 с. – ISBN 5-94648-014-6. – Текст : непосредственный.
199. Рахимова, Д. К. Связь эмоционального интеллекта и поведения в конфликте работников социальной сферы / Д.К.Рахимова. – Текст : электронный // Экстремальная деятельность человека. – 2019.– № 3(53). – С.54–57. – ISSN: 2311-343X. – ULR: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42471222>. (дата обращения: 02.05.2021).
200. Ращупкина, Ю. В. Особенности жизненных выборов у личностно зрелых и личностно незрелых молодых людей: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01 / Ращупкина Юлия Валерьевна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2015. – 23 с. – Текст : непосредственный.
201. Реан, А. А. Практическая психодиагностика личности / А.А. Реан. – СПб. : Изд-во СПб ун-та, 2001. – 224 с. – ISBN 5-288-01749-2. – Текст : непосредственный.
202. Реан, А. А. Психология личности / А. А. Реан. – Москва [и др.] : Питер, 2016. – 286 с. : ил., табл.; – (Мастера психологии). – ISBN 978-5-496-02369-6. – Текст : непосредственный.

203. Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности). – Текст : электронный // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : официальный сайт. – 2019. – URL: <https://mintrud.gov.ru/opendata/7710914971-reestprofstandartov/data-20170512.csv>. (дата обращения: 19.06.2021).

204. Ремизова, К. А. Социально-психологические основы общения в социальной работе / К. А. Ремизова. – DOI 10.26425/1816-4277-2018-4-159-162. – Текст : электронный // Вестник ГУУ. – 2018. – №4. – С. 159–162.

205. Рогозян, А. Б. Психологические ресурсы индивидуального стиля преодоления стресса: на примере личности медицинского работника : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Рогозян Алексей Борисович; [Место защиты: Кубан. гос. ун-т]. – Краснодар, 2012. – 217 с. – Текст : непосредственный.

206. Роджерс, К. Клиентоцентрированный / человекоцентрированный подход в психотерапии // Карл Роджерс ; пер. с англ. А. Б. Орлов, Э. В. Матюхина, А. Ю. Шевелева. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2001. – № 2. – С. 48–58. – ISSN 0042-8841.

207. Роджерс, К. Клиент-центрированная терапия: теория, современная практика и применение / Карл Роджерс ; перевод с англ. Г. Пимочкина, Ю. Овчинникова, Т. Рожкова. – М.: Апрель Пресс : Изд-во Эксмо, 2002. – 512 с. – (Психологическая коллекция). – ISBN 5-04-009407-8. – Текст : непосредственный.

208. Роджерс, К. Консультирование и психотерапия: Новейшие подходы в области практической работы / Карл Роджерс – М.: Психотерапия, 2006. – 512 с. – (Золотой фонд психотерапии). – ISBN 5-903182-06-2. – Текст : непосредственный.

209. Роджерс, К. Необходимые и достаточные условия терапевтических личностных изменений / Карл Роджерс. – Текст : непосредственный // Журнал практического психолога: научно-практический журнал : издается с января 1996 года : специальный выпуск: московский институт гештальт-терапии и консультирования / ред. А.Г. Лидерс. – 2012. – №1 январь-февраль 2012. – с.8–25.

210. Роджерс, К. Становление личности. Взгляд на психотерапию / Карл Р. Роджерс ; [Пер. с англ. М. Злотник]. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 416 с.

– (Психологическая коллекция). – ISBN 5-04-008274-6. – Текст : непосредственный.

211. Роджерс, К. Эмпатия / Карл Роджерс. – Текст : непосредственный // Психология мотиваций и эмоций : учебное пособие / ред. Ю.Б Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. – Издание 2-е, стереотипное. – Москва : ЧеРо : Омега-Л : Московский психолого-социальный институт, 2006. – С. 428–430. – (Хрестоматия по психологии).

212. Роджерс, К. Свобода учиться = Freedom to learn / Карл Роджерс, Джером Фрейберг. – Москва : Смысл, 2002. – 527 с. – ISBN 5-89357-099-5. – Текст : непосредственный.

213. Роджерс, Н. Творческая связь: исцеляющая сила экспрессивных искусств / Натали Роджерс ; пер. с англ. Александра Орлова. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 336 с. – ISBN 978-5-00057-497-3. – Текст : непосредственный.

214. Ронгинская, Т. И. Специфика синдрома выгорания в профессиях с высоким уровнем стресса / Т. И. Ронгинская. – DOI: 10.21638/11701/srbu16.2016.212. – Текст : электронный // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 16. Психология. Педагогика. – 2016. – Вып. 2. – С. 107–121. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26426264> (дата обращения: 10.10.2019).

215. Российская энциклопедия социальной работы / Под общ. ред. д.и.н., проф. Е.И. Холостовой. – 4-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. . – 1032 с. – ISBN 978-5-394-03304-9. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091112> (дата обращения: 13.07.2020). – Режим доступа: по подписке.

216. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2003. – 508 с. – (Мастера психологии). – ISBN 5-318-00720-1. – Текст : непосредственный.

217. Руженков, В. А. Методика диагностики личностной зрелости / В. А. Руженков, В. В. Руженкова, И. С. Лукьянцева. – Текст : непосредственный // Научные ведомости БелГУ. Сер. Медицина. Фармация. – 2016. – № 26 (247), вып. 36. – С. 65–70. – ISSN 2075-4728.

218. Рукавишников, А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03, 19.00.05. – Ярославль, 2001. – 173 с. – Текст : непосредственный.

219. Русалов, В. М. Психологическая зрелость: единая или множественная характеристика? / В. М. Русалов. – Текст : непосредственный // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 5. – С. 83–91. – ISSN 0205-9592.

220. Рыбаков, А. В. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях у сотрудников стационарных учреждений социального обслуживания населения / А. В. Рыбаков. – Текст : электронный // Инженерные кадры – будущее инновационной экономики России. – 2018. – № 7. – С. 78–80. – ULR: <https://science.volgatech.net/upload/documents/science/%D0%98%D0%9A%207%20%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%202018%20%D0%A4%D0%A1%D0%A2.pdf#page=78>. (дата обращения: 02.05.2021).

221. Савицкая, Т. В. Организация профилактики синдрома профессионального выгорания сотрудников сферы социального обслуживания / Т. В. Савицкая, Т. С. Шарко. – Текст : электронный // Социально-психологические проблемы современного общества и человека: пути решения : Сборник научных статей, Витебск, 25 октября 2018 года / Под научной редакцией А. П. Орловой. – Витебск: Витебский государственный университет им. П.М. Машерова, 2018. – С. 208-211. – ULR: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36314368> (дата обращения: 26.03.2019).

222. Савельева, Л. А. Когнитивные основы синдрома эмоционального выгорания у обучающихся по программам ординатуры / Л. А. Савельева, М. М. Кашапов, М. И. Савельева. – DOI 10.32744/pse.2021.2.24. – Текст : электронный // Перспективы науки и образования. – 2021. – № 2(50). – С. 353–364. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45804551> (дата обращения: 26.10.2021).

223. Самаль, Е. В. «Акме» как вершина личного и профессионального развития самоактуализирующейся личности / Е. В. Самаль. – Текст : электронный // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития.

– 2013. – №2. – С. 129–134. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20958166> (дата обращения: 15.10.2019).

224. Сапогова, Е. Е. Консультативная психология: учеб. пособие для студ. Высш. Учеб. Заведений / Е. Е. Сапогова. – М: Издательский центр «Академия», 2008. – 352 с. – ISBN: 978-5-7695-4868-0. – Текст : непосредственный.

225. Селезнева, Х. А. Представление о синдроме эмоционального выгорания как риск, связанный с деятельностью в социальной работе / Х.Л. Селезнева. – Текст : непосредственный // Информация как двигатель научного прогресса : сборник статей Международной научно-практической конференции, Волгоград, 25 января 2019 года.– Волгоград: ООО «Аэтерна», 2019.– С. 267–272.

226. Сергиенко, Е. А. Субъект и личность: поиск единства и специфики / Е. А. Сергиенко. – Текст : электронный // Мир психологии. – 2012. – Т. 371. – № 3. – С.30–49. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18063341> (дата обращения: 28.10.2019).

227. Сергиенко, Е. А. Зрелость: молярный или модулярный подход? / Е. А. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Феномен и категория зрелости; под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. – М. : «Изд-во Института психологии РАН». – 2007. – С 13–28. – ISBN 978-5-9270-0105-7.

228. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии /Е.В. Сидоренко. – СПб. : ООО «Речь», 2003. – 350 с. – ISBN 5-9268-0010-2. – Текст : непосредственный.

229. Сизикова, М. В. Особенности самоактуализации психолога-консультанта в процессе профессиональной деятельности / М. В. Сизикова. – Текст : непосредственный // Акмеология. – 2016. – №4 (60). – С. 47–52. – ISSN 2072-7577.

230. Синева, А. А. Особенности эмоционального выгорания у педагогов и специалистов по социальной работе / А. А. Синева. – Текст : электронный // Современная наука: актуальные вопросы теории и практики : Материалы региональной научно-практической конференции, Армянск, 21 декабря 2017 года. – Армянск: Институт педагогического образования и менеджмента (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего

образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» в г. Армянске, 2017. – С. 155–160. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34932100> (дата обращения: 07.12.2018).

231. Скоблик, О. Н. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание: методологический анализ проблемы / О. Н. Скоблик. – Текст : непосредственный // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2017. – №9. – С. 77–80.

232. Слободчиков, В. И. Психология человека: введение в психологию субъективности : учеб. пособие / Е.И. Исаев; В.И. Слободчиков. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Изд-во ПСТГУ, 2013. – 360 с. – (Основы психологической антропологии) . – ISBN 978-5-7429-0731-2. – URL: <https://rucont.ru/efd/292178> (дата обращения: 26.07.2019). – Текст : электронный.

233. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллективная монография / Под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла, С. А. Подсадного, Л. Н. Юрьевой, С. А. Игумнова. – Курск : Курск. гос. ун-т., 2008. – 336 с. – ISBN 978-5-883113-41-1. – Текст : непосредственный.

234. Солдатова, Е. Л. Эго-идентичность как системообразующий фактор формирования личностной зрелости / Е. Л. Солдатова, И. А. Шляпникова. – Текст : непосредственный // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2010. – № 27(203). – С. 66–74. – ISSN 2071-3053.

235. Сорокоумова, Г. В. Современные методы диагностики и психокоррекции эмоционального выгорания педагогов / Г. В. Сорокоумова, О. В. Шурыгина. – DOI 10.17072/2078-7898/2017-3-437-443. – Текст : электронный // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2017. – №3. – С. 437–443. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30624736> (дата обращения: 15.10.2019).

236. Сурженко, Л. В. Взаимосвязь синдрома психического выгорания с ценностно-смысловой сферой личности: на примере преподавателей высшей школы: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Сурженко Лариса

Викторовна; [Место защиты: Кубан. гос. ун-т]. – Краснодар, 2014. – 25 с. – Текст : непосредственный.

237. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, Е.А. Журавлевой, Е.Д. Короткиной. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 340 с. – Текст : непосредственный.

238. Тегенцев, М. Факторы формирования и проявления профессиональных деформаций в социальной работе / М. Тегенцев, Т. Сверкунова. – Текст : электронный // Вести научных достижений. – 2019. – № 5. – С. 50–55. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_39186276_12313668.pdf (дата обращения: 10.02.2020).

239. Темиров, Т. В. Психическое выгорание работников социальных профессий / Т. В. Темиров. – Текст : электронный // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. – 2007. – № 3/2. – С.95–96. – ISSN 2415-7023. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13367585> (дата обращения: 04.07.2020). – Режим доступа : по подписке.

240. Теплов, Б. М. Психология и психофизиология индивидуальных различий: избранные психологические труды / Б. М. Теплов. – 2-е изд. – Карачаевск : Московский психолого-социальный ин-т; Воронеж : НПО "МОДЭК", 2009. – 638 с. – ISBN 978-5-9770-0429-9. – Текст : непосредственный.

241. Тихонова, Д. Ю. Синдром эмоционального "выгорания" как профессиональная проблема социального работника / Д. Ю. Тихонова, В. Р. Котова. – DOI 10.34755/IROK.2020.73.48.174. – Текст : электронный // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – № 4-1. – С. 261–264. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43601235> (дата обращения: 21.03.2021).

242. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : Учебное пособие / В. А. Толочек. – 1-е изд.. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 186 с. – (Специалист). – ISBN 9785534070606. – Текст : непосредственный.

243. Толочек, В. А. Профессиональное становление субъекта: способности и профессионально важные качества, компетенции и компетентность / В. А. Толочек. – Текст : электронный. // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2. – № 2. – С. 3–30. – URL : https://www.elibrary.ru/download/elibrary_29422086_58077218.pdf (дата обращения: 10.03.2019). - Режим доступа : по подписке.

244. Трудовой кодекс РФ [ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ] / Консультант. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/document> (дата обращения: 25.11.2018).

245. Удовик, С. В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности : монография / С.В. Удовик, А.В. Молокоедов, И.М. Слободчиков // под ред. Т.М. Багдаева. – М.: Левъ, 2018. – С. 252. – ISBN 978-5-91914-040-5. – Текст : непосредственный.

246. Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597. [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/70170950/> (дата обращения: 25.11.2018). – Текст : электронный.

247. Умняшкина, С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.04. – Томск, 2001. – 162 с. – Текст : непосредственный.

248. Ушакова, Т. А. Социально-психологические и индивидуально-личностные детерминанты состояния "выгорания" специалистов социальной работы : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Ушакова Татьяна Александровна; [Место защиты: Кур. гос. ун-т]. – Курск, 2009. – 22 с. – Текст : непосредственный.

249. Федеральный закон "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации" от 28.12.2013 N 442-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 21.07.2014 № 256-ФЗ, от 14.11.2017 № 324-ФЗ, от 05.12.2017 №392-ФЗ, 05.02.2018 № 15-ФЗ, от 07.03.2018 № 56-ФЗ, 01.05.2019 №91-ФЗ, от 13.07.2020 № 190-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/ (дата обращения: 25.08.2020). – Текст : электронный.

250. Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. – Москва, 1999. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.06.2021). – Текст : электронный.

251. Федоровых, Г. А. Профессионально важные качества социальных работников как фактор, способствующий эффективной профессиональной деятельности / Г. А. Федоровых, Н. А. Кононова. – Текст : электронный // Universum: Психология и образование: электрон. научн. журн. – 2014. – № 5-6(6). – URL: <http://7universum.com/ru/psy/archive/item/1377> (дата обращения: 25.11.2019).

252. Федосеев, И. Н. Профессиональное выгорание специалистов сферы социального обслуживания / И. Н. Федосеев. – Текст : электронный // Студенческий вестник. – 2020. – № 23-1(121). – С. 84–86. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43123117>. (дата обращения 29.04.2021).

253. Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко / Институт психологии РАН – М., 2007. – 300 с. – ISBN: 978-5-9270-0105-7. – Текст : непосредственный.

254. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие / Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 390 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>. – ЭБС «IPRbooks» (дата обращения: 25.11.2019). – Текст : электронный.

255. Фирсов, М. В. Психология социальной работы : Учебник и практикум / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – 6-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 386 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 9785534024289. – Текст : непосредственный.

256. Фомин, А. А. Особенности взаимодействия с наркологическими пациентами и эмоциональное выгорание специалистов социальной сферы / А. А. Фомин, К.В. Протопопова, Ю.В. Корчагина. – Текст : электронный // Наука и образование: проблемы, идеи, инновации. – 2015. – № 1 (1). – С. 28–31. – URL:

https://elibrary.ru/download/elibrary_23945702_31468331.pdf (дата обращения: 14.06.2019).

257. Франкл, В. Человек в поисках смысла : [Сборник] : Пер. с англ. и нем. / В. Франкл; Общ. ред. Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева; Вступ. ст. Д. А. Леонтьева [с. 5-21]. – Москва : Прогресс, 1990. – 366,[1] с. – (Б-ка зарубеж. психологии). – ISBN 5-01-001606-0. – Текст : непосредственный.

258. Фромм, Э. Иметь или быть? / Эрих Фромм ; [пер. с нем. Э. М. Телятниковой]. – Москва : АСТ : Астрель, 2010. – 314, [3] с. – ISBN 978-5-17-067823-5. – Текст : непосредственный.

259. Хоббс, Н. Группоцентрированная психотерапия / Николас Хоббс. – Текст : непосредственный // Клиент-центрированная психотерапия. Теория, современная практика и применение / Карл Роджерс ; [пер. с англ. Т. Рожковой, Ю. Овчинниковой, Г. Пимочкиной]. – М. : Психотерапия, 2007. – ISBN 5-903182-11-9. – С. 307–355.

260. Ходжаян, А. Б. Особенности личностных изменений специалистов учреждений социальной сферы в процессе осуществления профессиональной деятельности / А. Б. Ходжаян, Т. И. Иволга, В. В. Бруснева. – Текст : электронный // Евразийский союз ученых. – 2020. – № 7-6(76). – С. 52–56. – ULR: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44192281> (дата обращения: 15.02.2021).

261. Холл, К. С. Теории личности = Theories of personality / К. С. Холл, Г. Линдсей ; [перевод с английского И. Б. Гриншпун]. – 2-е издание. – Москва : Психотерапия, 2008. – 652, [1] с. – (Золотой фонд психотерапии). – ISBN 978-5-903182-47-3. – Текст : непосредственный.

262. Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 608 с. – Текст : непосредственный.

263. Человек, субъект, личность в современной психологии : материалы международной научной конференции, посвященной 80-летию А. В. Брушлинского, 10-11 октября 2013 года, Москва : [в 3 т.] / Российская акад. наук, Ин-т психологии ; отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – Москва :

Институт психологии РАН, 2013. – Т. 1. – 583 с. – ISBN 978-5-9270-0266-5. – Текст : непосредственный.

264. Чемяков, В. П. Профилактика выгорания медицинских и социальных работников: анализ эффектов проведения тренингов / В. П. Чемяков, А. В. Шашелева. – Текст : электронный // Казанский педагогический журнал. – 2020.– № 1(138). – С. 235–243. – ISSN 1726-846X. – ULR: https://elibrary.ru/download/elibrary_42964490_45025460.pdf (дата обращения: 15.02.2021).

265. Чердымова, Е. И. Синдром эмоционального выгорания специалиста : монография / Е.И. Чердымова, Е.Л. Чернышова, В.Я. Мачнев. – Текст : электронный // М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Самар. нац. исслед. ун-т им. С. П. Королева (Самар. ун-т). – Самара : Изд-во Самарского ун-та, 2019. – 123 с. – ULR: <http://repo.ssau.ru/handle/Monografii/Sindrom-emocionalnogo-vygoraniya-specialista-Elektronnyi-resurs-monografiya-79346> (дата обращения: 03.05.2021)

266. Чомаева, Г. А. Особенности и факторы возникновения синдрома "эмоционального выгорания" у социальных работников / Г. А. Чомаева. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 58-3.– С. 365–368. – ISSN 2311-1305. – ULR: https://elibrary.ru/download/elibrary_32636602_42022073.pdf (дата обращения: 25.02.2019).

267. Чубукова, А. В. Профилактика синдрома выгорания работников социальной сферы / А. В. Чубукова, Т. В. Чуканова. – Текст : электронный // Теория и практика социальной работы: история и современность / Отв. за выпуск Ю.А. Калинина, С.Г. Чудова. – Барнаул : Алтайский государственный университет, 2019. – С. 150–155. – ISBN 978-5-7904-2395-6. – ULR: https://elibrary.ru/download/elibrary_43868734_57223031.pdf (дата обращения: 17.11.2020).

268. Чумак, Н. И. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у специалистов социальной сферы / Н. И. Чумак. – Текст : электронный // Психологическое благополучие современного человека : Материалы Международной заочной научно-практической конференции, Екатеринбург, 20 марта 2019 года. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, Российское психологическое общество, – 2019. – С. 471–477. – ULR:

https://elibrary.ru/download/elibrary_41381244_91492135.pdf (дата обращения: 03.10.2019).

269. Чутко, Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – 3-е изд. – М. : МЕДпресс-информ, 2015. – 256 с. – ISBN 978-5-00030-269-9. – Текст : непосредственный.

270. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности : монография / В. Д. Шадриков. – М. : Университетская книга, 2010. – 319 с. – ISBN 978-5-98699-134-4. – Текст : непосредственный.

271. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека / В. Д. Шадриков. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 464 с. – ISBN 978-5-9270-0261-0. – Текст : непосредственный.

272. Шарко, Т. С. Профессиональное выгорание сотрудников территориальных центров социального обслуживания населения / Т. С. Шарко, Т. В. Савицкая. – Текст : электронный // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер : Сборник научных статей. – Витебск : Витебский государственный университет им. П.М. Машерова, 2018. – С. 262–266. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_34991953_82384469.pdf (дата обращения: 11.12.2019).

273. Шевченко, А. А. Специфика смысложизненных ориентаций личности с психическим выгоранием / А.А. Шевченко. – DOI: 10.14529/psy160212. – Текст : электронный // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2016. – №2. – С. 105–111. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_26254169_91781899.pdf (дата обращения: 15.01.2018).

274. Шипова, Л. В. Основные факторы развития синдрома эмоционального выгорания у социальных работников / Л. В. Шипова, Е. С. Пяткина. – Текст : непосредственный // Евразийское Научное Объединение. – 2020. – № 10-7(68). – С. 506–509. – ISBN 2411-1899.

275. Штефаненко, И. И. Применение тренинга, направленного на снижение уровня мотивации избегания неудач, как метода повышения устойчивости к эмоциональному выгоранию / И. И. Штефаненко. – Текст : электронный //

Актуальные вопросы современной психологии (II): материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 93–96. – URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/81/3385/> (дата обращения: 18.07.2019).

276. Штроо, В. А. Человекоцентрированный подход и практика управления персоналом в российских организациях / В. А. Штроо. – Текст : электронный // Организационная психология. – 2016. – Т. 6. – № 3. – С. 91–104. – URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 16.10.2019).

277. Шульга, Т. И. Новые направления кадровой политики специалистов (разработка профессиональных стандартов) / Т. И. Шульга, С. Л. Евенко. – Текст : электронный // Педагогическое образование и наука. – 2014. – № 3. – С. 120–123. – ISSN 2072-2524. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21695845_22942941.pdf (дата обращения: 05.12.2019).

278. Щукина, М. А. Параметры личностной зрелости студентов помогающих профессий / М. А. Щукина, И. В. Яковлева, Е. И. Тютюнник, С. В. Крайнюков // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2018. – Т. 30. – № 2. – С. 7–19. – ISSN 1993-8101. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38238876_10754983.pdf (дата обращения: 15.10.2021).

279. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис : учебное пособие / Э. Эриксон; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых; пер. с англ. [Андреева А. Д. и др.]. – 2-е изд. – Москва : Флинта [и др.], 2006. – 341 с. – (Библиотека зарубежной психологии). – ISBN 5-89349-860-7 (Флинта). – Текст : непосредственный.

280. Якименко, М. Связь между синдромом выгорания и особенностями личности / М. Якименко, Б. Тильманн. – DOI: 10.17116/jnevro2015115214-10. – Текст : электронный // Журнал неврологии и психиатрии им. С. С. Корсакова. – 2015. № 115(2). – С. 4–10. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23570230> (дата обращения: 28.09.2019).

281. Ярушкин, Н. Н. Психологические факторы профессионального выгорания сотрудников социальной службы / Н. Н. Ярушкин, Н. Н. Сатонина. – Текст : электронный // Вестник ТвГУ. Серия "Педагогика и психология". – 2019. – Выпуск 4 (49). – С. 58–61. – ULR: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41807461_87041299.pdf (дата обращения: 04.03.2020).

282. Ясько, Б.А. Самореализация и личностная зрелость субъекта управленческой деятельности: монография / Б. А. Ясько, А. А. Лузаков, М. Г. Остроушко. – Краснодар : Просвещение-Юг, 2018. – 203 с. – ISBN 978-5-93491-800-3– Текст : непосредственный.

283. Ahola, K. Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis / K. Ahola, S. Toppinen-Tanner, J. Seppänen. – Текст : электронный // Burnout Research. – 2017. – Vol. 4. – N 1-11. – URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001> (дата обращения: 01.09.2018).

284. Angus, L. Humanistic psychotherapy research 1990-2015: from methodological innovation to evidence-supported treatment outcomes and beyond / L. Angus, J. C. Watson, R. Elliott., K. Schneider, L. Timulak. – Текст : электронный // Psychotherapy Research. – 2015. – N 25(3). – P. 330–347. – ULR: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10503307.2014.989290> pdf (дата обращения: 15.01.2020).

285. Awa, W. L. Burnout prevention: a review of intervention programs / W. L. Awa, M. Plaumann, U. Walter . – Текст : электронный // Patient Education and Counseling. – 2010. – N 78 (2). – P. 184–190. – ULR: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738399109001621?via%3Dihub> (дата обращения: 10.01.2019).

286. Bagnall, A. M. Interventions to prevent burnout in high risk individuals: evidence review / A. M. Bagnall, R. Jones, H. Akter, J. Woodall. – Текст : электронный // Public Health England. – London, 2016. – ULR: <https://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/2371/> (дата обращения: 01.09.2018).

287. Bakker, A. B. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis / A. B. Bakker, P. B. Costac. – Текст : электронный // *Burnout Research*. – 2014. – N 1. – P. 112–119. – ULR: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058614000096> (дата обращения: 15.11.2019).

288. Bakker, A. B. Burnout / A. B. Bakker, A. I. Sanz-Vergel. – Текст : электронный // *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research*. – 2020. – С. 411–415. – ULR: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118970843.ch333> (дата обращения: 25.04.2021).

289. Benkova, K. Supervision of professional burnout of social workers in Bulgaria / K. Benkova, Y. Georgiev, N. Vlaeva. – DOI 10.5593/sgemsocial2017/33/S12.098. – Текст : электронный // 4th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and arts sgem2017 : conference proceedings, Albena, Bulgaria, 24–30 августа 2017 года. Vol. 3. – Sofia: Общество с ограниченной ответственностью СТЕФ92 Технолоджи, 2017. – P. 751–758.

290. Bretz, R. D. Jr. Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure and career success / R. D. Jr. Bretz, T. A. Judge. – Текст : электронный // *Journal of Vocation Behaviour*. 1994. – N 44. – P. 32–54. – ULR: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879184710037> (дата обращения: 15.02.2018).

291. Brockhouse, R. Vicarious exposure to trauma and growth in therapists: The moderating effects of sense of coherence, organizational support, and empathy / R. Brockhouse, R. M. Msetfi, K. Cohen, S. Joseph. – Текст : электронный // *Journal of Traumatic Stress*. – 2011. – N 24 (6). – P. 735–742. – ULR: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jts.20704> (дата обращения: 25.03.2019).

292. Burish, M. In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout / M. Burish. – Текст : непосредственный // *Professional burnout: Recent developments in the theory and re-search* / Ed. W. B. Shaufeli, C. Maslach, T. Marek. —Washington: Taylor & Francis, 1993. – P. 75–93.

293. Campbell, J. Person Centered Theory and Considerations for Counseling Practice and Teaching // *Global Engagement and Transformation*. – 2018. – N 1 (2). – URL:

<https://scholarworks.iu.edu/journals/index.php/joget/article/view/24394> (дата обращения: 01.06.2019). – Текст : электронный.

294. Cherniss, C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study / C. Cherniss. – Текст : электронный // *Journal of Organizational Behavior*. – 1992. – Vol. 13 (1). – P. 1–11. – ULR: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030130102> (дата обращения: 07.08.2019).

295. Chirico, F. Job stress models for burnout syndrome: a review / F. Chirico. – DOI: 10.4415/ANN_16_03_17. – Текст : электронный // *Ann Ist Super Sanita*. – 2016. – N 52(3). – P. 443–456.

296. Cornelius-White, J. Learner-centered teacher-student relationships are effective: A metaanalysis / J. Cornelius-White. – DOI: 10.3102/003465430298563. – Текст : электронный // *Review of Educational Research*. – 2007. – N 77. – P. 113–143.

297. Cox, T., Griffiths, A. *The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis* / Edition by Schaufeli, Wilmar, Enzmann, D. – L. : CRC Press, 1998. – P. 224. – Текст : непосредственный.

298. De Longe, J. Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modeling / J. De Longe, W. B. Schaufeli. – Текст : электронный // *Journal of Organizational Behavior*. – 1998. – V. 19 (4). – P. 387–407. – URL: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/107.pdf> (дата обращения: 11.04.2019).

299. Delderfield, R. The person-centred approach in math skills development: examining a case of good practice / Russell Delderfield, Helen McHattie. – Текст : электронный // *Journal of Learning Development in Higher Education*. 2018. – № 13. [Электронный ресурс]. – ISSN 1759-667X. – ULR: <https://bradscholars.brad.ac.uk/handle/10454/17189> (дата обращения: 19.12.2020)

300. Demerouti, E. The job demands: Resources model of burnout / E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, W. B. Schaufeli. – DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.499. – Текст : электронный // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – N 86. – P. 499–512. – URL: <https://www.researchgate.net/profile/Friedhelm->

Nachreiner/publication/11920243_The_Job_Demands-Resources_Model_of_Burn-out/links/0fcfd5062e0a181c1d000000/The-Job-Demands-Resources-Model-of-Burn-out.pdf (дата обращения: 08.04.2019).

301. Di Blasio, L. Rogers' concept of the fully functioning person: an adequate portrayal of human freedom? / Lina Di Blasio. – Текст : электронный // University of Ottawa, Canada, 1992. – 77 p. – URL: [http:// https://ruor.uottawa.ca/items/6b463ab4-e4cf-4a29-a6d7-f0af834cb81f](http://https://ruor.uottawa.ca/items/6b463ab4-e4cf-4a29-a6d7-f0af834cb81f) (дата обращения: 27.11.2019).

302. Dierendonck, D. V. Towards a process model of burnout: results from the secondary analysis / D. V. Dierendonck, W. B. Schaufeli, B. P. Buunk. – Текст : электронный // European journal of work and organizational psychology. – 2001. – V. 10. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320042000025> (дата обращения: 23.08.2019).

303. Elliott, R. Empathy / R. Elliott, A. C. Bohart, J. C. Watson, L. S. Greenberg. – Текст : электронный // Psychotherapy. – 2011. – N 48(1). – P. 43. – URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030130102> (дата обращения: 15.02.2021).

304. Elliott R. Research on person-centred/experiential psychotherapy and counselling : summary of the main findings / R. Elliott, C. Lago Ch. Lago, A. Divine // Person-Centred Counselling and Psychotherapy. McGraw-Hill: Open University Press, Maidenhead, Berkshire, 2016. – P. 223–232. – URL: https://clinica.ispa.pt/sites/default/files/64._empathy.pdf (дата обращения: 02.02.2020).

305. Ferri, P. Empathy and burnout: an analytic cross-sectional study among nurses and nursing students / P. Ferri, E. Guerra, L. Marcheselli, L. Cunico, R. Di Lorenzo. – Текст : электронный // Acta Biomed for Health Professions. – 2015. – N 86. – P. 104–115. – ISSN 0392-4203. – URL: https://www.researchgate.net/profile/Laura-Cunico/publication/283032065_Empathy_and_burnout_An_analytic_cross-sectional_study_among_nurses_and_nursing_students/links/56595ec108ae4988a7b7e3fd/Empathy-and-burnout-An-analytic-cross-sectional-study-among-nurses-and-nursing-students.pdf (дата обращения: 17.07.2019).

306. Frieiro Padín, P. Burnout in Health Social Work: an international systematic review (2000–2020) / Paula Frieiro Padin, Carmen Verde-Diego, Tamara Fernandes Arias, Ruben Gonzales-Rodriguez. – Текст : электронный // *European Journal of Social Work*. – 2021. – С. 1051–1065. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691457.2020.1870215> (дата обращения: 02.09.2021).

307. Freire, E. The Strathclyde Inventory: Validation of a person-centred outcome measure : [презентация] / E. Freire, R. Elliott, M. Cooper // *The 13th Annual BACP Counselling and Psychotherapy Research Conference, York, UK*. – 2007. – URL: https://www.researchgate.net/publication/279534550_The_Strathclyde_Inventory_Validation_of_a_person-centred_outcome_measure (дата обращения: 14.05.2019).

308. Freire, E. Measuring the relationship conditions in person-centered and experiential psychotherapies: Past, present, and future / Elizabeth Freire, Soti Grafanaki. – Текст : электронный // *Person-centered and experiential therapies work: A review of the research on counseling, psychotherapy and related practices* [Eds. M. Cooper, J. Watson, D. Hölldampf]. – Norwich: PCCS BOOKS, 2010. – P. 188–214. – ISBN 9781906254254. – URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/9035783.pdf> (дата обращения: 10.11.2019).

309. Freudenberger, H. J. Staff burnout / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. – 1974. – N 30. – P. 159–165. – Текст : непосредственный.

310. Goering, Daniel D. Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement / Daniel D. Goering, A. Shimazu, F. Zhou, T. Wada, R. Saka. – Текст : электронный // *Burnout Research*. – 2017. – Volume 5. – P. 21–34. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221305861630050X> (дата обращения: 15.04.2019).

311. Gómez-García, R. Burnout in social workers and socio-demographic factors / R. Gómez-García. – Текст : электронный // *Journal of Social Work*. – 2019. – N 9. – P. 68–71. – URL:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01488376.2018.1480549> (дата обращения: 16.12.2020)

312. Ham, C. Improving quality in the English NHS: A strategy for action / C. Ham, D. Berwick, J. Dixon. – London: The King's Fund, 2016. – URL: http://www.kingsfund.org.uk/sites/files/kf/field/field_publication_file/Improving-quality-Kings-Fund-February-2016.pdf Retrieved from. (дата обращения 01.06.2019). – Текст : электронный.

313. Hawlin, W. J. Mindfulness and spirituality as predictors of personal maturity beyond the influence of personality traits / W. J. Hawlin. – Текст : электронный // *Mental Health, Religion & Culture*. – 2013. – P. 38–57. – ULR: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13674676.2011.644782> (дата обращения: 12.02.2019).

314. Helson, R. Two Conceptions of Maturity Examined in the Findings of a Longitudinal Study / R. Helson, P. Wink. – Текст : электронный // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1987. – N 53 (3). – P. 531–541. – ULR: <https://psycnet.apa.org/buy/1988-01421-001> (дата обращения: 15.01.2020).

315. Hogan, R. A Socioanalytic Model of Maturity / R. Hogan, B. W. Roberts. – DOI 10.1177/1069072703255882.– Текст : электронный // *Journal of Career Assessment*, 2004. – N 12 (2). – P. 207–217. – ULR: https://www.researchgate.net/profile/Brent-Roberts-2/publication/245073861_A_Socioanalytic_Model_of_Maturity/links/00b4953baffe8162a1000000/A-Socioanalytic-Model-of-Maturity.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail&_rtd=e30%3D (дата обращения: 15.02.2021).

316. Jayne, Kimberly M. Congruence, Unconditional Positive Regard, and Empathic Understanding in Child-Centered Play Therapy : doctor of Philosophy (Counseling) / Kimberly M. Jayne ; – University of North Texas, – 2013. – 163 p. – ULR: https://scholar.google.com/scholar?hl=ru&as_sdt=0%2C5&q=317.%09Jayne%2C+Kimberly+M.+Congruence%2C+Unconditional+Positive+Regard%2C+and+Empathic+Understanding+in+Child-Centered+Play+Therapy&btnG= (дата обращения: 18.10.2021). – Текст : электронный.

317. Johnson, M. *Metaphoric Affect Processing : reflecting and transcending self as metaphor* / M. Johnson. – Текст : непосредственный // *Revisioning existential therapy. Counter-traditional Perspectives* ; ed. Manu Bazzano. – Routledge. – 2020. – P. 298–330. – ISBN 9780367365615. – Текст : непосредственный.

318. Joseph, P. *Occupational stress in psychiatric nursing* / P. Joseph. – Текст : непосредственный // *Journal of Advanced Nursing*. – 1993. – N 18 (4). – P. 591–601.

319. Joseph, S. *The handbook of person-centered therapy and mental health : theory, research and practice* / S. Joseph. – 2nd edition. – PCCS Books. – 2017. – 460 p. – ISBN 978 1 910919 31 6. – Текст : непосредственный.

320. Josefsson, K. *Maturity and change in personality: developmental trends of temperament and character in adulthood* / Josefsson, K, Jokela, M, Cloninger, C. R, [et al.]. – DOI 10.1017/S0954579413000126. – Текст : электронный // *Development and Psychopathology*. – Cambridge University Press. – 2013. – N 25 (3). – P. 713–727. – URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/development-and-psychopathology/article/abs/maturity-and-change-in-personality-developmental-trends-of-temperament-and-character-in-adulthood/1526BAC3A05EDBFC803F35CCCAB1145B> (дата обращения: 19.05.2019).

321. Kondo, K. *Burnout syndrome* / K. Kondo. – Текст : непосредственный // *American Journal of Educational Research*. – 2013. – Vol. 1. – No. 11. – P. 496–504.

322. Leiter, M. P. *Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience* / M. P. Leiter, C. Maslach. – Текст : электронный // *Burnout Research*. – 2016. – N 3. – P. 89–100. – ULR: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058615300188> (дата обращения: 11.06.2019).

323. Leiter, M. P. *Interventions to prevent and alleviate burnout* / M. P. Leiter, C. Maslach. – Текст : непосредственный // *Current Issues in Work and Organizational Psychology*. – 2018. – N 1. – P. 32–50. – ISBN 9781138604971.

324. Leiter, M. P. *Burnout and engagement: Contributions to a new vision* / M. P. Leiter, C. Maslach. – Текст : электронный // *Burnout research, 2014*. – Vol. 5. – P. 55–57. – ULR: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058617300207> (дата обращения: 25.10.2019).

325. Longo, Y. Support for a general factor of well-being Personality and Individual Differences / Ylenio Longo, Iain Coyne, Stephen Joseph, Petter Gustavsson. – Текст : электронный // Personality and Individual Differences. – 2016. – N 100. – P. 68–72. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916302367> (дата обращения: 15.02.2019).

326. Maslach, C. A multidimensional Theory of Burnout / C. Maslach. – Текст : непосредственный // Theories of Organizational Stress. – Oxford University : PressOxford, 1994. – P. 68–85.

327. Maslach, C. Finding solutions to the problem of burnout / C. Maslach. – Текст : электронный // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. – 2017. – Vol. 69. – N. 2. – P. 143–152. – URL: <https://www.anesthesiallc.com/images/eAlertsSource/Finding-solutions-to-burnout-Maslach-CPJ-2017-3.pdf> (дата обращения: 18.11.2019).

328. Maslach, C. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry / C. Maslach, M. P. Leiter. – Текст : электронный // World Psychiatry. – 2016. – N 15 (2). – P. 103–111. – URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/wps.20311> (дата обращения: 15.02.2021).

329. Maslach, C. Early predictors of job burnout and engagement / C. Maslach, M. Leiter. – Текст : электронный // Journal of Applied Psychology – 2008. – P. 498–512. – URL: https://www.researchgate.net/profile/Michael-Leiter/publication/5396366_Early_Predictors_of_Job_Burnout_and_Engagement/links/0912f50ba531f7174c000000/Early-Predictors-of-Job-Burnout-and-Engagement.pdf (дата обращения: 18.09.2020).

330. Maslach, C. The measurement of experienced burnout / C. Maslach, S. Jackson. – Текст : электронный // Journal of Occupational Behavior. – 1981. – N 2. – P. 90–113. – URL: https://www.researchgate.net/profile/Susan-Jackson-5/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout/links/59db6b90458515b9fa49d4ec/The-Measurement-of-Experienced-Burnout.pdf (дата обращения: 09.10.2020).

331. Mäkikangasa, A. The person-oriented approach to burnout: A systematic review / A. Mäkikangasa, U. Kinnunen . – Текст : электронный // Burnout Research. – 2016. – N 3. – P. 11–23. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596213700197> (дата обращения: 25.02.2019).

332. Meadows, E. E. Person-Centered Approach in Organizational Relationships / E. E. Meadows. – Текст : электронный // Organizational Psychology. – 2014. – Vol. 4. – N 2. – P. 46–52. – URL: [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/07/30/1311431387/2014_2_4\(Medows\)46-52.pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/07/30/1311431387/2014_2_4(Medows)46-52.pdf) (дата обращения: 15.01.2020).

333. Meadows, E. E. Empathic Listening. Congruence. Empathy. Unconditional positive regard / E. E. Meadows. – Текст : непосредственный // The Bristlecone, 1999. – Vol. 2. – Iss. 1–4.

334. Moon, K. A. Review of Psychotherapy and the Fully Functioning Person By Julius Seeman / K. A. Moon. – Текст : электронный // The Person-Centered Journal, – 2012. – Vol. 19. – No. 1-2. – P. 182–190. – ISSN 1932-4920. – URL: https://www.adpca.org/wp-content/uploads/2020/12/18_1.pdf#page=184 (дата обращения: 02.03.2019).

335. Nash, S. The place of person-centred counselling in humanistic psychology/ S. Nash. – Текст : электронный // Humanistic psychology: Current trends and future prospects / R. House, D. Kalisch, J. Maidman. – London: Routledge, – 2018. – P. 53–70. – ISBN 9781315392943. –URL: <https://doi.org/10.4324/9781315392943> (дата обращения: 05.11.2020).

336. Neckel, S. Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction / S. Neckel, A. Schaffner, G. Wagner. – London : Palgrave Macmillan. – 2017. – 325 p. – ISBN 978-3-319-52886-1. – Текст : непосредственный.

337. Pains, W. S. Job stress and Burnout: Research, Theory, and Intervention Perspectives (SAGE Focus Editions) / W. S. Paine. – Beverly Hills : Sage, 1982. – 288 p. – ISBN 080391847X. – Текст : непосредственный.

338. Padin, P.F. Burnout in Health Social Work: an international systematic review (2000–2020)/ Paula Frieiro Padín, Carmen Verde-Diego, Tamara Fernández Arias,

Rubén González-Rodríguez. – Текст : электронный // *European Journal of Social Work*. – 2021. – V. 24. – Iss. 6. – P. 1051–1065. – URL: <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1870215> (дата обращения 28.05.2021).

339. Patel, R. S. A review on strategies to manage physician burnout / R. S. Patel, Shiana Sekhri et al. – DOI 10.7759/cureus.4805. – Текст : электронный // *Cureus*. – 2019. – Т. 11. – №. 6. – URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6682395/> (дата обращения 10.11.2020).

340. Person-centered and experiential therapies work: A review of the research on counselling, psychotherapy and related practices / ed. M. Cooper, J. C. Watson, D. Hölldampf. – Ross-on-Wye, PCCS Books, 2010. – 278 p. – ISBN 978-1-906254-25-4. – Текст : непосредственный.

341. Picard, J. Burnout, empathy and their relationships: A qualitative study with residents in general medicine / J. Picard, A. Catu-Pinault, E. Boujut, M. Botella, P. Jaury, F. Zenasni. – DOI: 10.1080/13548506.2015.1054407. – Текст : электронный // *Psychology, Health and Medicine*. – 2015. – V. 21. – Iss. 3. – P. 354–361. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/13548506.2015.1054407?scroll=top&needAccess=true> (дата обращения: 17.03.2020).

342. Pines, A. Burnout from tedium to personal growth / Ayala M. Pines, E. Aronson, D. Kafry. – New York : The Free Press. – 1981. – 229 p. – ISBN 0029253500. – Текст : непосредственный.

343. Proctor, C. The Rogerian fully functioning person: A positive psychology perspective / C. Proctor, R. Tweed, D. Morris. – DOI 10.1177/0022167815605936. – Текст : электронный // *Journal of Humanistic Psychology*. – 2016. – N 56 (5). – P. 503–529. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022167815605936> (дата обращения: 19.03.2019).

344. Professional burnout: Resent developments in the theory and research / Ed. W. B. Shaufeli, Cr. Maslach, T. Marek. – Washington DS: Taylor & Francis. – 1993. – 312 p. – ISBN 9781315227979. – URL: <https://doi.org/10.4324/9781315227979> (дата обращения: 03.07.2019). – Текст : электронный.

345. Rothschild, B. Help for the helper: The psychophysiology of compassion fatigue and vicarious trauma / B. Rothschild, Marjorie Rand // Norton Professional Books. – New York : W.W. Norton, 2006. – 253 p. – Текст : непосредственный.

346. Rogers, C. R. A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships, as Developed in the Client Centered Framework / C. R. Rogers. – Текст : непосредственный // Koch (ed.). Psychology: A Study of a Science. Study: Formulations of the Person and the Social Context. – New York : McGrawHill, 1959. – V. 3. – P. 184-256.

347. Rogers, C. R. The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change / C. R. Rogers. – Текст : электронный // Journal of Consulting Psychology. – 1957 – N 21 (2). – P. 95–103. – URL: https://web.archive.org/web/20111027072344id_/http://shoreline.edu:80/dchris/psych236/Documents/Rogers.pdf (дата обращения: 14.11.2019).

348. Rogers, C. R. Way of Being / C. R. Rogers. – Boston: Houghton Mifflin Company, 1980. – 395 p. – ISBN 9780395755303. – Текст : непосредственный.

349. Rowe, W. S. Client-centered theory and the person centered approach: Values-based, evidence-supported / W.S. Rowe. – Текст : электронный // Social work treatment interlocking theoretical approaches / Ed. F. J. Turner . – [6 th ed.]. – New York, NY: Oxford University Press. – 2017. – P. 34–53. – ISBN 9780190239602. – URL: <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/72045/1/17.pdf#page=57> (дата обращения: 26.11.2021).

350. Ryff, C. D. The structure of psychological well-being revisited / C. D. Ryff, C. L. M. Keyes – Текст : непосредственный // Journal of Personality and Social Psychology. – 1995. – N 69 (4). – P. 719–727.

351. Savickas, M. L. The Relation of Career Maturity to Personality Type and Social Adjustment / M. L. Savickas, W. C. Briddick, C. E. Jr. Watkins. – DOI 10.1177/1069072702010001002. – Текст : электронный // Journal of Career Assessment. – 2002. – N 10 (1). – P. 24–49. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072702010001002> (дата обращения: 07.10.2019).

352. Schaufeli, W. B. *The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis* / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – London: Taylor & Francis. – 1998. – ISBN 9781003062745. – Текст : непосредственный.

353. Schaufeli, W. B. *Burnout: 35 Years of research and practice* / W. B. Schaufeli, M. Leiter, C. Maslach. – Текст : электронный // *Career Development International*. – 2009. – N 14 (3). – URL: <https://psycnet.apa.org/record/2009-20830-001> (дата обращения: 25.10.2018).

354. Stanley S. *Resilience as a moderator of stress and burnout: A study of women social workers in India* / S. Stanley, G. M. Buvanewari, M. Arumugam . – Текст : электронный // *International social work*. – 2021. – Т. 64. – №. 1. – С. 40–58. – URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/195293558.pdf> (дата обращения: 27.11.2021).

355. Stephen, S. *The Strathclyde inventory as a measure of outcome in person-centred therapy* // University of Strathclyde. – 2020. – URL: <https://stax.strath.ac.uk/concern/theses/x920fw89s>. (Дата обращения:16.08.2021). – Текст : электронный.

356. Stepien, K. A. *Educating for empathy* / K. A. Stepien, A. Baernstein. – Текст : электронный // *Journal of General Internal Medicine*. – 2006. – N 21 (5). – P. 524–530. – URL: <https://link.springer.com/article/10.1111/j.1525-1497.2006.00443.x> (дата обращения: 01.10.2019).

357. Stumm, G., *Praxis der Personzentrierten Psychotherapie* / G. Stumm, W. Keil. – Wien: Springer-Verlag. – 2017. – 375 p. – ISBN 978-3-7091-1609-8. – Текст : непосредственный.

358. Straume, L.V. *Fully Functioning Person* / L.V. Straume, J. Vitterso. – DOI:10.1007/978-3-319-24612-3_1469. – Текст : электронный // *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* / ed. Zeigler-Hill V., Shackelford T.K. – Springer. – 2020. – pp. 1686–1689. – URL: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-24612-3_1469#citeas (дата обращения: 28.01.2021).

359. Tang X., Li X. *Role Stress, Burnout, and Workplace Support Among Newly Recruited Social Workers* / X. Tang, X. Li. – DOI 10.1177/1049731520984534. – Текст : электронный // *Research on Social Work Practice*. – 2021. – Vol. 31. – №. 5. – P. 529–

540. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1049731520984534> (дата обращения 28.05.2021).

360. Tartakovsky, E. Personal value preferences and burnout of social workers / E. Tartakovsky. – DOI 10.1177/1468017315589872. – Текст : электронный // Journal of Social Work. – 2015. – N 16 (6). – pp. 657–673. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1468017315589872> (дата обращения: 21.03.2019).

361. Tei, S. Can we predict burnout severity from empathy-related brain activity? / S. Tei, C. Becker, R. Kawada, J. Fujino, K. F. Janowshi, G. Sugihara, H. Takahashi. – DOI 10.1038/tp.2014.34 – Текст : электронный // Translational Psychiatry. – 2014. – N 4. – P. 1–7. – URL: <https://www.nature.com/articles/tp201434> (дата обращения: 17.12.2019).

362. Tickle, E. Using attachment theory in person-centred therapy / E. Tickle, S. Joseph. – Текст : непосредственный // The Handbook of Person-Centred Therapy and Mental Health: Theory, Research, and Practice PCCS / Ed.: Stephen Joseph. – PCCS Books. – 2017. – P. 186–195. – ISBN 978-1-910919-31-6.

363. Tyler, J. A. Reclaiming rare listening as a means of organizational reenchancement / J. A. Tyler. – DOI 10.1108/09534811111102328. – Текст : электронный // Journal of Organizational Change Management. – 2011. – N 24 (1). – P. 143–157. – URL: <https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/023/2011/00000024/00000001/art00007> (дата обращения: 10.11.2020).

364. Velando-Soriano, A. Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review / A. Velando-Soriano, E. Ortega-Campos. – DOI 10.1111/jjns.12269. – Текст : электронный // Japan Journal of Nursing Science. – 2020. – Т. 17. – №. 1. – С. e12269. – URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jjns.12269> (дата обращения 28.01.2021).

365. Waters, R. An exploration of person-centered concepts in human services: A thematic analysis of the literature/ R. Waters, A. Buchanan. – DOI 10.1016/j.healthpol.2017.09.003. – Текст : электронный // Health Policy. – 2017. – 121 (10): – pp.

1031–1039. – URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28919056/> (дата обращения 28.09.2018).

366. Watson, J. Reassessing Rogers' necessary and sufficient conditions of change / J. Watson. – DOI 10.1037/0033-3204.44.3.268. – Текст : электронный // *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*. – 2007. – N 44. – P. 268–273. – URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22122251/> (дата обращения: 15.10.2019).

367. Willard-Grace, R. Burnout and Health Care Workforce Turnover / R. Willard-Grace, M. Knox, B. Huang, H. Hammer, C. Kivlahan, K. Grumbach. – DOI 10.1370/afm.2338. – Текст : электронный // *The Annals of Family Medicine*. – 2019. – N 17 (1). – P. 36–41. – URL: <https://www.annfammed.org/content/17/1/36.short> (дата обращения: 29.03.2020).

368. Wilkinson, H. Examining the relationship between burnout and empathy in healthcare professionals: A systematic review / H. Wilkinson, R. Whittington, L. Perryd, C. Eames. – DOI 10.1016/j.burn.2017.06.003. – Текст : электронный // *Burnout Research*. – 2017. – Volume 6. – P. 18–29. – URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28868237/> (дата обращения: 12.06.2019).

369. Wilson, F. Identifying, Preventing, and Addressing Job Burnout and Vicarious Burnout for Social Work Professionals / F. Wilson. – DOI 10.1080/23761407.2016.1166856. – Текст : электронный // *Journal of Evidence-Informed Social Work*. – 2016. – N 13. – P. 479–483. – URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27145345/> (дата обращения: 11.09.2019).

370. Yuguero, O. Association between low empathy and high burnout among primary care physicians and nurses in Lleida, Spain / O. Yuguero, J. R. Marsal, M. Esquerda, L. Vivanco, J. Soler-González. – DOI 10.1080/13814788.2016.1233173. – Текст : электронный // *European Journal of General Practice*. – 2017. – N 23 (1). – P. 4–10. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13814788.2016.1233173> (дата обращения: 02.09.2019).

371. Zech, E. Measuring Rogers' conception of personality development: validation of the Strathclyde Inventory-French version / E. Zech, C. Brison, R. Elliot, B. Rodgers, Jeffrey H. D. Cornelius-White. – DOI 10.1080/14779757.2018.1473788. – Текст : электронный // *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*. – 2018. – Vol.17 (2). – pp.160–184. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13814788.2016.1233173> (дата обращения: 16.02.2019).

Приложения

Приложение 1

Опросный лист для экспертов

Инструкция: Уважаемые коллеги, в таблице приведены ПВК специалистов сферы социальной защиты (психологи социальной сферы, социальные работники, специалисты по социальной работе, медицинский персонал социальных учреждений), пожалуйста, оцените их все по 10 бальной шкале (10 баллов – абсолютно необходимые качества).

	ПВК	Балл
1.	Адаптивность	
2.	Адекватная самооценка	
3.	Аналитичность	
4.	Внимательность	
5.	Гибкость мышления	
6.	Готовность помочь человеку	
7.	Гуманистические ценностные ориентации	
8.	Деликатность	
9.	Дипломатичность	
10.	Дисциплинированность	
11.	Доброжелательность	
12.	Добросовестность	
13.	Инициативность	

	ПВК	Балл
14.	Интеллект	
15.	Интерес к своей работе	
16.	Интуиция	
17.	Коммуникабельность	
18.	Конгруэнтность/аутентичность	
19.	Креативность	
20.	Милосердие	
21.	Мнемические способности	
22.	Наблюдательность	
23.	Настойчивость	
24.	Находчивость	
25.	Независимость	
26.	Неконфликтность	
27.	Непосредственность	
28.	Объективность	
29.	Организаторские способности	
30.	Ответственность	
31.	Открытость новому опыту	
32.	Подлинность	
33.	Проницательность	
34.	Психологическое здоровье	
35.	Пунктуальность	
36.	Работоспособность	

	ПВК	Балл
37.	Рефлексивность	
38.	Самоконтроль	
39.	Самопринятие	
40.	Саморегуляция	
41.	Самостоятельность	
42.	Самоуважение	
43.	Сензитивность	
44.	Способность адекватно воспринимать критику	
45.	Стремление к саморазвитию	
46.	Стрессоустойчивость	
47.	Тактичность	
48.	Толерантность	
49.	Уважение человеческого достоинства	
50.	Уверенность в себе	
51.	Удовлетворенность своей жизнью	
52.	Умение быстро ориентироваться в ситуации	
53.	Умение выделять большое количество альтернатив при решении задач	
54.	Умение выделять главное	
55.	Умение выстраивать логические цепочки	
56.	Умение жить в гармонии с собой	
57.	Умение не навязывать свое мнение	
58.	Умение работать с людьми	

	ПВК	Балл
59.	Умение слушать	
60.	Умение хранить тайны	
61.	Устойчивость к неопределенности	
62.	Целеустремлённость	
63.	Человеколюбие/гуманность	
64.	Честность	
65.	Чувство юмора	
66.	Чуткость	
67.	Эмпатия	
68.	Эрудированность	

Ранжирование ПВК

	ПВК	Средний балл
49.	Уважение человеческого достоинства	9,375
58.	Умение работать с людьми	9,375
63.	Человеколюбие/гуманность	9,375
7.	Гуманистические ценностные ориентации	9,25
47.	Тактичность	9,25
59.	Умение слушать	9,25
67.	Эмпатия	9,25
6.	Готовность помочь человеку	9,125
15.	Интерес к своей работе	9,125
17.	Коммуникабельность	9,125

	ПВК	Средний балл
40.	Саморегуляция	9,125
48.	Толерантность	9,125
11.	Доброжелательность	9
12.	Добросовестность	9
42.	Самоуважение	9
31.	Открытость новому опыту	8,875
37.	Рефлексивность	8,875
46.	Стрессоустойчивость	8,875
66.	Чуткость	8,875
20.	Милосердие	8,75
30.	Ответственность	8,75
38.	Самоконтроль	8,75
57.	Умение не навязывать свое мнение	8,75
39.	Самопринятие	8,625
61.	Устойчивость к неопределенности	8,625
64.	Честность	8,625
2.	Адекватная самооценка	8,5
5.	Гибкость мышления	8,5
18.	Конгруэнтность/аутентичность	8,5
34.	Психологическое здоровье	8,5
8.	Деликатность	8,375
22.	Наблюдательность	8,375
32.	Подлинность	8,375

	ПВК	Средний балл
44.	Способность адекватно воспринимать критику	8,375
52.	Умение быстро ориентироваться в ситуации	8,375
54.	Умение выделять главное	8,375
60.	Умение хранить тайны	8,375
26.	Неконфликтность	8,25
28.	Объективность	8,25
50.	Уверенность в себе	8,25
65.	Чувство юмора	8,25
1.	Адаптивность	8,125
4.	Внимательность	8,125
36.	Работоспособность	8,125
55.	Умение выстраивать логические цепочки	8,125
19.	Креативность	8
53.	Умение выделять большое количество альтернатив при решении задач	8
56.	Умение жить в гармонии с собой	8
14.	Интеллект	7,875
16.	Интуиция	7,875
24.	Находчивость	7,875
41.	Самостоятельность	7,875
68.	Эрудированность	7,875
3.	Аналитичность	7,75
9.	Дипломатичность	7,75

	ПВК	Средний балл
10.	Дисциплинированность	7,75
33.	Проницательность	7,75
43.	Сензитивность	7,75
45.	Стремление к саморазвитию	7,75
13.	Инициативность	7,625
29.	Организаторские способности	7,625
51.	Удовлетворенность своей жизнью	7,625
35.	Пунктуальность	7,5
62.	Целеустремлённость	7,5
25.	Независимость	7,375
21.	Мнемические способности	7,25
23.	Настойчивость	6,75
27.	Непосредственность	6,375

Приложение 2

Опросник SI-22 (E. Freire, адаптация М.А. Жигулина, Н.И. Ладнева, 2019г.)

Для оценки результатов личностных изменений в соответствии с характеристиками «полноценно функционирующего человека» К. Роджерса, в университете Стратклайда Э. Фрейр, Р. Эллиот, М. Купер (E. Freire, R. Elliott, M. Cooper) разработан опросник SI-22. Опросник имеет одномерную структуру, состоящую из 22 утверждений. Опросник SI-22 является достаточно хорошим инструментом, не ориентированным на патологию, для оценки развития личности и результатов человекоцентрированных воздействий.

Инструкция испытуемому: Вам предлагается 22 утверждений о чувствах и переживаниях, которые Вы испытывали в течение последнего месяца. Пожалуйста, внимательно прочитайте каждое утверждение и определите – верно ли оно для Вас. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали (1– «очень редко», 2– «иногда», 3– «часто», 4– «очень часто/постоянно»). Помните, нет правильных или неправильных ответов, важно чтобы ответ был верен для Вас.

Утверждения опросника

В течение последнего месяца	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто/ постоянно
	0	1	2	3	4
1. Я мог/могла быть спонтанным					
2. Я осуждал/а себя за свои мысли или поведение					
3. Я доверял/а моей реакции на ситуации					

В течение последнего месяца	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто/ постоянно
	0	1	2	3	4
4. Я получал/а большое удовлетворение в личных отношениях					
5. Мои эмоциональные реакции пугали меня					
6. Я искал/а одобрения или неодобрения в других людях					
7. Я выражал/а себя своим собственным уникальным способом					
8. В отношениях с другими я чувствовал/а себя настороженно					
9. Я делал/а выбор, основываясь на внутреннем ощущении того, что правильно					
10. Я внимательно прислушивался/лась к себе					
11. Я чувствовал/а, что иногда мои действия были мне неподконтрольны					
12. Я жил/а полной жизнью в каждый момент времени					
13. Я осознавал/а свои чувства					
14. Я ощущал/а себя достойным человеком					
15. Я прятал/а некоторые части себя под «маской»					

В течение последнего месяца	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто/ постоянно
	0	1	2	3	4
16. Я принимал/а ответственность за свои выборы					
17. Я чувствовал/а, что я верен себе					
18. Я чувствовал/а, что делаю вещи не характерные для меня					
19. Я принимал/а свои чувства					
20. Я соответствовал/а чужим представлениям и желаниям					
21. Я был/а в состоянии понимать тех, с кем я вступал в личный контакт					
22. Я чувствовал/а, что это хорошо быть тем, кто я есть					

Ключи к опроснику

Вопросы 1, 3, 4, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 21, 22 являются прямыми.

Вопросы 2, 5, 6, 8, 11, 15, 18, 20 являются обратными.

Подсчитывается сумма полученных баллов. Эта сумма – уровень полноценно функционирующей личности.

Приложение 3

Описательные статистики выборки специалистов сферы социальной защиты (N=338)

Таблица 1.1 – Описательные статистики (N=338)

Переменные	N	Минимум	Максимум	Среднее		Среднекв.отклонение
	Статистика	Статистика	Статистика	Статистика	Стандартная ошибка	Статистика
Ряховский	338	1,00	27,00	11,0560	,23366	4,30217
Бойко_1_ППО	338	,00	27,00	8,6401	,39562	7,28419
Бойко_2_НУС	338	,00	26,00	3,9410	,24287	4,47175
Бойко_3_ЗК	338	,00	28,00	3,4867	,31452	5,79091
Бойко_4_ТД	338	,00	28,00	6,3156	,34171	6,29154
Бойко_5_НИЭР	338	,00	28,00	6,6018	,35734	6,57934
Бойко_6_ЭНД	338	,00	30,00	8,9115	,33724	6,20921
Бойко_7_РСЭЭ	338	,00	30,00	7,1622	,40956	7,54083
Бойко_8_РПО	338	,00	30,00	9,4366	,42016	7,73591
Бойко_9_ЭД	338	,00	25,00	5,4071	,34459	6,34460
Бойко_10_ЭО	338	,00	28,00	7,3628	,25537	4,70187
Бойко_11_ЛО	338	,00	27,00	4,2389	,26007	4,78831
Бойко_12_ПСВН	338	,00	30,00	5,6342	,35256	6,49138
Бойко_13_ФН	338	,00	86,00	22,3805	,97322	17,91894
Бойко_14_ФР	338	,00	92,00	32,0295	1,10884	20,41592
Бойко_15_ФИ	338	2,00	84,00	22,8112	,87736	16,15384
Бойко_16_ОБЩ	338	,00	236,00	77,0737	2,62808	48,38807
Томас_17_СОП	338	,00	11,00	2,0237	,12423	2,28387
Томас_18_СОТР	338	3,00	10,00	6,6361	,08424	1,54866
Томас_19_КОМП	338	4,00	12,00	7,3757	,08439	1,55157
Томас_20_ИЗБ	338	3,00	12,00	7,5237	,08881	1,63267
Томас_21_ПР	338	,00	12,00	6,4556	,12881	2,36808
УСК_ИО	338	,00	36,00	23,7552	,29255	5,38645

Переменные	N	Минимум	Максимум	Среднее		Среднекв.отклоне- ние
	Стати- стика	Стати- стика	Стати- стика	Стати- стика	Стандарт- ная ошибка	Статистика
УСК_Ж	338	,00	18,00	11,3953	,16891	3,10993
УСК_Я	338	,00	19,00	12,3481	,16371	3,01423
УСК_ИД	338	,00	8,00	5,3982	,09551	1,75853
УСК_ИН	338	,00	8,00	4,7021	,09148	1,68434
УСК_ПСОБ	338	-5,00	4,00	-,6785	,09807	1,80561
УСК_ПС	338	,00	8,00	4,7227	,08090	1,48954
УСК_ПП	338	,00	8,00	4,8614	,09213	1,69622
УСК_ИП	338	,00	15,00	9,5929	,14393	2,65012
УСК_МК	338	,00	8,00	4,9292	,10734	1,97641
УСК_МО	338	,00	8,00	4,7640	,07733	1,42372
УСК_ИМ	338	,00	15,00	9,6903	,13877	2,55500
УСК_ИС	338	,00	8,00	4,4602	,07895	1,45363
УСК_ИЗ	338	,00	7,00	4,4277	,07314	1,34668
УСК_ДТ	338	,00	13,00	4,5133	,11633	2,14192
УСК_ДС	338	,00	8,00	5,2330	,10193	1,87682
УСК_ОА	338	,00	16,00	6,2979	,16719	3,07832
ПФЛ	338	,00	79,00	60,3746	,47409	8,72889
ЛЗ	338	,00	115,00	86,7286	,73369	13,50860
УТ_ИР	338	2,00	6,00	3,7463	,04180	,76958
УТ_УДР	338	,00	4,00	3,1947	,05360	,98682
УТ_УВС	338	2,00	6,00	5,2124	,05191	,95569
УТ_УВР	338	1,00	6,00	4,2684	,08666	1,59564
УТ_ППД	338	,00	4,00	2,1180	,05600	1,03100
УТ_ПРВЗ	338	,00	4,00	2,2006	,05450	1,00348
УТ_УУТ	338	,00	4,00	2,8938	,05880	1,08265
УТ_ПО	338	,00	2,00	1,1947	,03998	,73611
УТ_УОБЦ	338	10,00	24,00	19,0649	,16529	3,04336
САМОАЛ_ОВ	338	1,50	105,00	10,0619	,42803	7,88090

Переменные	N	Минимум	Максимум	Среднее		Среднекв.отклонение
	Статистика	Статистика	Статистика	Статистика	Стандартная ошибка	Статистика
САМОАЛ_Ц	338	2,00	13,00	8,4100	,11728	2,15934
САМОАЛ_ВПЧ	338	1,50	15,00	8,2124	,15795	2,90822
САМОАЛ_ПП	338	1,50	12,00	7,9469	,12035	2,21583
САМОАЛ_КР	338	1,00	14,00	7,9115	,11888	2,18883
САМОАЛ_АВ	338	,00	12,00	5,0826	,12491	2,29979
САМОАЛ_СП	338	1,00	12,00	6,1298	,12858	2,36736
САМОАЛ_САП	338	,00	15,00	7,4690	,14636	2,69474
САМОАЛ_АУС	338	1,00	13,00	7,1711	,14682	2,70332
САМОАЛ_КОН	338	1,50	13,50	7,7065	,10462	1,92619
САМОАЛ_ГО	338	3,00	13,50	7,4351	,10883	2,00375
САМОАЛ_ОБЩ	338	44,00	160,50	83,5369	,88132	16,22688
N валидных (по списку)	338					

Таблица 1.2 – Описательные статистики по профессиональным группам (N=338)

Параметр	N	Среднее	Среднекв. отклонение	Стандартная ошибка	95% доверительный интервал для среднего значения		Минимум	Максимум
					Нижняя граница	Верхняя граница		
Р Медики	111	10,9910	3,92775	,37281	10,2522	11,7298	3,00	24,00
Соц работники	118	11,7119	4,50091	,41434	10,8913	12,5324	1,00	27,00
Др специалисты	109	10,4037	4,39933	,42138	9,5684	11,2389	2,00	27,00
Всего	338	11,0533	4,30824	,23434	10,5923	11,5142	1,00	27,00
Б_ППО Медики	111	8,8739	6,74350	,64007	7,6054	10,1423	,00	27,00
Соц работники	118	9,5678	10,57450	,97346	7,6399	11,4957	,00	62,00
Др специалисты	109	8,5138	7,01271	,67170	7,1823	9,8452	,00	27,00
Всего	338	9,0000	8,34387	,45385	8,1073	9,8927	,00	62,00
Б_НУС Медики	111	3,6757	4,89371	,46449	2,7552	4,5962	,00	25,00
Соц работники	118	4,3051	4,29173	,39509	3,5226	5,0875	,00	18,00

Параметр	N	Среднее	Среднекв. отклонение	Стандартная ошибка	95% доверительный интервал для среднего значения		Мини- мум	Макси- мум
					Нижняя граница	Верхняя граница		
Др специалисты	109	3,8532	4,22695	,40487	3,0507	4,6557	,00	26,00
Всего	338	3,9527	4,47321	,24331	3,4741	4,4313	,00	26,00
Б_ЗК Медики	111	2,5225	4,15790	,39465	1,7404	3,3046	,00	23,00
Соц работники	118	3,5593	5,44207	,50098	2,5672	4,5515	,00	20,00
Др специалисты	109	4,4220	7,30080	,69929	3,0359	5,8081	,00	28,00
Всего	338	3,4970	5,79637	,31528	2,8769	4,1172	,00	28,00
Б_ТД Медики	111	5,3243	5,18768	,49239	4,3485	6,3001	,00	28,00
Соц работники	118	6,4915	6,47909	,59645	5,3103	7,6728	,00	26,00
Др специалисты	109	7,0734	6,99697	,67019	5,7450	8,4018	,00	28,00
Всего	338	6,2959	6,29031	,34215	5,6228	6,9689	,00	28,00
Б_НИЭР Медики	111	5,8919	6,44889	,61210	4,6788	7,1049	,00	25,00
Соц работники	118	6,9237	6,58820	,60649	5,7226	8,1249	,00	27,00
Др специалисты	109	7,0183	6,71508	,64319	5,7434	8,2933	,00	28,00
Всего	338	6,6154	6,58431	,35814	5,9109	7,3199	,00	28,00
Б_ЭНД Медики	111	9,3153	6,35750	,60343	8,1195	10,5112	,00	30,00
Соц работники	118	9,9322	6,07605	,55935	8,8244	11,0400	,00	28,00
Др специалисты	109	7,3853	5,98595	,57335	6,2488	8,5218	,00	25,00
Всего	338	8,9083	6,21813	,33822	8,2430	9,5736	,00	30,00
Б_РСЭЭ Медики	111	5,7658	6,33885	,60166	4,5734	6,9581	,00	30,00
Соц работники	118	8,0593	7,99711	,73619	6,6013	9,5173	,00	28,00
Др специалисты	109	7,6789	8,00796	,76702	6,1585	9,1993	,00	30,00
Всего	338	7,1834	7,54190	,41023	6,3765	7,9904	,00	30,00
Б_РПО Медики	111	8,5946	6,76136	,64176	7,3228	9,8664	,00	22,00
Соц работники	118	10,1441	8,28682	,76286	8,6333	11,6549	,00	28,00
Др специалисты	109	9,3853	7,92547	,75912	7,8806	10,8900	,00	30,00
Всего	338	9,3905	7,70072	,41886	8,5666	10,2144	,00	30,00

Параметр	N	Среднее	Среднекв. отклонение	Стандартная ошибка	95% доверительный интервал для среднего значения		Минимум	Максимум	
					Нижняя граница	Верхняя граница			
Б_ЭД Медики	111	5,0631	6,67462	,63353	3,8076	6,3186	,00	25,00	
	Соц работники	118	4,7712	6,32916	,58265	3,6173	5,9251	,00	25,00
	Др специалисты	109	6,4495	5,96205	,57106	5,3176	7,5815	,00	19,00
	Всего	338	5,4083	6,35396	,34561	4,7285	6,0881	,00	25,00
Б_ЭО Медики	111	6,8649	4,77015	,45276	5,9676	7,7621	,00	28,00	
	Соц работники	118	8,1695	4,85570	,44700	7,2842	9,0548	,00	20,00
	Др специалисты	109	6,9633	4,38416	,41993	6,1309	7,7957	,00	20,00
	Всего	338	7,3521	4,70466	,25590	6,8487	7,8554	,00	28,00
Б_ЛО Медики	111	4,1351	4,64070	,44048	3,2622	5,0081	,00	23,00	
	Соц работники	118	4,6441	5,61519	,51692	3,6203	5,6678	,00	27,00
	Др специалисты	109	3,9174	3,91845	,37532	3,1735	4,6614	,00	18,00
	Всего	338	4,2426	4,79494	,26081	3,7296	4,7556	,00	27,00
Б_ПСВН Медики	111	3,5135	3,69733	,35094	2,8180	4,2090	,00	20,00	
	Соц работники	118	7,2373	7,92020	,72911	5,7933	8,6813	,00	30,00
	Др специалисты	109	6,0826	6,50374	,62295	4,8478	7,3174	,00	28,00
	Всего	338	5,6420	6,49941	,35352	4,9466	6,3374	,00	30,00
Б_ФН Медики	111	20,3874	13,68620	1,29904	17,8130	22,9618	,00	71,00	
	Соц работники	118	23,9237	20,59921	1,89631	20,1682	27,6793	,00	86,00
	Др специалисты	109	23,8624	19,59425	1,87679	20,1423	27,5825	,00	73,00
	Всего	338	22,7426	18,28172	,99439	20,7866	24,6986	,00	86,00
Б_ФР Медики	111	29,5856	19,20060	1,82244	25,9739	33,1972	,00	77,00	
	Соц работники	118	35,0593	21,24231	1,95551	31,1865	38,9321	,00	92,00
	Др специалисты	109	31,1927	20,56763	1,97002	27,2877	35,0976	,00	88,00
	Всего	338	32,0148	20,44439	1,11203	29,8274	34,2022	,00	92,00
Б_ФИ Медики	111	19,5766	14,40552	1,36731	16,8669	22,2863	3,00	84,00	
	Соц работники	118	25,3051	18,88178	1,73821	21,8627	28,7475	3,00	82,00

Параметр	N	Среднее	Среднекв. отклонение	Стандартная ошибка	95% доверительный интервал для среднего значения		Мини- мум	Макси- мум
					Нижняя граница	Верхняя граница		
Др специалисты	109	23,4128	14,18281	1,35847	20,7201	26,1056	2,00	77,00
Всего	338	22,8136	16,17773	,87995	21,0827	24,5445	2,00	84,00
Б_ОБЩ Медики	111	69,5405	41,34946	3,92472	61,7627	77,3184	9,00	226,00
Соц работники	118	84,0000	53,39612	4,91551	74,2651	93,7349	10,00	236,00
Др специалисты	109	78,6881	48,53859	4,64915	69,4726	87,9035	6,00	202,00
Всего	338	77,5385	48,36428	2,63067	72,3639	82,7131	6,00	236,00
Т_СОП Медики	111	1,6577	2,11701	,20094	1,2594	2,0559	,00	11,00
Соц работники	118	2,0508	2,07075	,19063	1,6733	2,4284	,00	10,00
Др специалисты	109	2,3670	2,60932	,24993	1,8716	2,8624	,00	11,00
Всего	338	2,0237	2,28387	,12423	1,7793	2,2680	,00	11,00
Т_СОТР Медики	111	6,6937	1,62812	,15453	6,3874	6,9999	3,00	10,00
Соц работники	118	6,3559	1,64616	,15154	6,0558	6,6561	3,00	10,00
Др специалисты	109	6,8807	1,30331	,12483	6,6333	7,1282	4,00	10,00
Всего	338	6,6361	1,54866	,08424	6,4704	6,8018	3,00	10,00
Т_КОМП Медики	111	7,5856	1,59812	,15169	7,2850	7,8862	4,00	11,00
Соц работники	118	7,3220	1,43748	,13233	7,0600	7,5841	4,00	12,00
Др специалисты	109	7,2202	1,61221	,15442	6,9141	7,5263	4,00	11,00
Всего	338	7,3757	1,55157	,08439	7,2097	7,5417	4,00	12,00
Т_ИЗБ Медики	111	7,3243	1,66331	,15787	7,0115	7,6372	3,00	11,00
Соц работники	118	7,5085	1,51204	,13919	7,2328	7,7841	4,00	11,00
Др специалисты	109	7,7431	1,71272	,16405	7,4179	8,0683	3,00	12,00
Всего	338	7,5237	1,63267	,08881	7,3490	7,6984	3,00	12,00
Т_ПР Медики	111	6,7387	2,21035	,20980	6,3230	7,1545	2,00	11,00
Соц работники	118	6,7627	2,47958	,22826	6,3106	7,2148	,00	12,00
Др специалисты	109	5,8349	2,29941	,22024	5,3983	6,2714	1,00	11,00
Всего	338	6,4556	2,36808	,12881	6,2023	6,7090	,00	12,00

Параметр	N	Среднее	Среднекв. отклонение	Стандартная ошибка	95% доверительный интервал для среднего значения		Минимум	Максимум	
					Нижняя граница	Верхняя граница			
УСК_ИО Медики	111	23,3694	5,52996	,52488	22,3292	24,4096	,00	34,00	
	Соц работники	118	23,6356	5,37431	,49474	22,6558	24,6154	12,00	35,00
	Др специалисты	109	24,2385	5,27204	,50497	23,2376	25,2395	13,00	36,00
	Всего	338	23,7426	5,38946	,29315	23,1660	24,3192	,00	36,00
ПФЛ Медики	111	60,8919	9,21200	,87436	59,1591	62,6247	,00	78,00	
	Соц работники	118	60,2373	9,34677	,86044	58,5332	61,9413	35,00	79,00
	Др специалисты	109	59,9174	7,49584	,71797	58,4943	61,3406	35,00	73,00
	Всего	338	60,3491	8,72916	,47480	59,4152	61,2831	,00	79,00
ЛЗ Медики	111	87,8829	13,63334	1,29402	85,3184	90,4473	,00	113,00	
	Соц работники	118	86,6780	13,78211	1,26875	84,1653	89,1907	49,00	115,00
	Др специалисты	109	85,4771	13,08349	1,25317	82,9931	87,9611	5,00	107,00
	Всего	338	86,6864	13,50621	,73464	85,2413	88,1314	,00	115,00
УТ_ОБЩ Медики	111	19,0541	2,82147	,26780	18,5233	19,5848	12,00	24,00	
	Соц работники	118	18,9915	3,26728	,30078	18,3959	19,5872	10,00	24,00
	Др специалисты	109	19,1927	3,02299	,28955	18,6187	19,7666	12,00	24,00
	Всего	338	19,0769	3,03980	,16534	18,7517	19,4022	10,00	24,00
САМОАЛ_ОБЩ Медики	111	82,3153	18,35607	1,74228	78,8625	85,7681	50,50	160,50	
	Соц работники	118	83,5042	15,27154	1,40586	80,7200	86,2885	44,00	112,00
	Др специалисты	109	84,8486	14,99468	1,43623	82,0018	87,6955	53,00	124,00
	Всего	338	83,5473	16,24979	,88387	81,8087	85,2859	44,00	160,50

Таблица 3.3 – Описательные статистики Экспериментальной группы (N=24)

Параметр	N	Минимум	Максимум	Среднее	Среднеквадратическое отклонение	Дисперсия
Бойко_фактор_напряжение	24	12,00	73,00	43,9583	15,67185	245,607
БФН_после	24	10,00	56,00	32,1667	12,09623	146,319
БФР	24	30,00	88,00	57,5000	13,70179	187,739
БФР_после	24	24,00	63,00	44,6250	11,14650	124,245
БФИ	24	17,00	77,00	42,8333	16,06960	258,232
БФИ_после	24	14,00	61,00	31,0833	13,90313	193,297
БО	24	107,00	202,00	144,2917	32,08884	1029,694
БО_после	24	73,00	153,00	107,8750	26,00387	676,201
Томас_соперничество	24	,00	11,00	2,9167	2,82715	7,993
ТСОП_после	24	1,00	5,00	1,8333	,96309	,928
Томас_сотрудничество	24	3,00	9,00	6,8333	1,63299	2,667
ТСОТР_после	24	6,00	10,00	8,5000	1,10335	1,217
Томас_компромисс	24	4,00	11,00	7,2083	1,61458	2,607
ТК_после	24	7,00	11,00	8,0000	1,14208	1,304
Томас_избегание	24	3,00	10,00	7,2917	2,03190	4,129
ТИ_после	24	4,00	8,00	6,0833	1,01795	1,036
Томас_приспособление	24	1,00	11,00	5,7500	2,28891	5,239
ТПР_после	24	3,00	9,00	5,5833	1,47196	2,167
УСК_ИО	24	13,00	30,00	20,9583	4,50583	20,303
УСК_ИО_после	24	20,00	32,00	27,2500	4,04593	16,370
ПФЛ	24	46,00	72,00	56,8750	7,73087	59,766
ПФЛ_после	24	50,00	81,00	66,9167	8,19818	67,210
Личностная_зрелость	24	66,00	106,00	83,8750	11,50543	132,375
ЛЗ_после	24	84,00	116,00	99,3750	8,93850	79,897
УТ_ОБЩ	24	10,00	23,00	17,6250	3,30760	10,940
УТОБ_после	24	18,00	27,00	22,9167	2,68517	7,210
САМОАЛ_общий	24	50,50	103,50	75,6458	13,23326	175,119
САМОАЛ_после	24	72,50	120,50	97,0625	13,07031	170,833
N_валидных_(по_списку)	24					

Приложение 4

Результаты корреляционного анализа

Таблица 4.1 – Результаты корреляционного анализа (N=338)

Переменные	R														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Бойко_13_ФН	1,000	,603	,593	,830	,133**	,072	,061	-,118**	-,146**	-,337**	-,290**	-,289**	-,481**	-,325**	,416**
2.Бойко_14_ФР		1,000	,710**	,905**	,193**	-,053	-,038	-,068	-,095**	-,297**	-,339**	-,333**	-,424**	-,291**	,337**
3.Бойко_15_ФИ			1,000	,842	,130*	,035	-,020	-,015	-,106	-,375**	-,341**	-,352**	-,437**	-,264**	,345**
4.Бойко_16_ОБЩ				1,000	,180**	-,004	,010	-,076	-,143**	-,391**	-,380**	-,381**	-,522**	-,340**	,413**
5.Томас_17_СОП					1,000	-,077	,033	-,334	-,574	,044	,161**	,135*	-,048	,162**	-,061
6.Томас_18_СОТР						1,000	-,141**	-,201**	-,317**	-,013	,137*	,124*	,085	,102	-,153**
7.Томас_19_КОМ							1,000	-,303**	-,298**	,029	-,030	-,040	-,093	-,004	-,036
8.Томас_20_ИЗБ								1,000	,007	-,155**	-,096	-,069	-,053	-,073	,097
9.Томас_21_ПР									1,000	,085	-,098	-,083	,129*	-,127*	,092
10.УСК_22_ИО										1,000	,370**	,344**	,346**	,434**	-,355**
11.ПФЛ_39											1,000	,973**	,332**	,462**	-,294**
12.ЛЗ_40												1,000	,331**	,445**	-,301**
13.УТ_49_ОБЩ													1,000	,375**	-,511**
14.САМОАЛ_61_ОБЩ														1,000	-,511**
15.Ряховский															1,00

*Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).*

** Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).*

Таблица 4.2 – Результаты корреляционного анализа в группе 1 (N=111) (медицинский персонал)

Переменные ГР1	R										
	P	Тсоп	Тсотр	Тком	Ти	Тп	УСК	ПФЛ	ЛЗ	УТ	СМ
1.Ряховский	1	-0,153	-0,153	-0,146	0,039	,310**	-,377**	-,351**	-,356**	-0,075	-,595**
2.Томас_17_СОП	-0,153	1	-0,125	-0,047	-,337**	-,422**	0,147	,223*	,228*	-0,069	,254**
3.Томас_18_СОТР	-0,153	-0,125	1	-0,055	-,224*	-,381**	0,012	0,128	0,11	-0,022	0,048
4.Томас_19_КОМ	-0,146	-0,047	-0,055	1	-,256**	-,366**	0,078	-0,087	-0,097	-0,103	0,079
5.Томас_20_ИЗБ	0,039	-,337**	-,224*	-,256**	1	-0,053	-0,051	-0,035	-0,032	0,073	-0,04
6.Томас_21_ПР	,310**	-,422**	-,381**	-,366**	-0,053	1	-0,173	-0,175	-0,173	0,146	-,276**
7.УСК_22_ИО	-,377**	0,147	0,012	0,078	-0,051	-0,173	1	,279**	,288**	0,157	,478**
8.ПФЛ_39	-,351**	,223*	0,128	-0,087	-0,035	-0,175	,279**	1	,993**	,294**	,434**
9.ЛЗ_40	-,356**	,228*	0,110	-0,097	-0,032	-0,173	,288**	,993**	1	,290**	,444**
10.УТ_49_ОБЩ	-0,075	-0,069	-0,022	-0,103	0,073	0,146	0,157	,294**	,290**	1	0,18
11.САМОАЛ_61_ОБЩ	-,595**	,254**	0,048	0,079	-0,04	-,276**	,478**	,434**	,444**	0,18	1

Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Таблица 4.3 – Результаты корреляционного анализа в группе 2 (N=118) (социальные работники)

Переменные ГР2	R										
	P	Тсоп	Тсотр	Тком	Ти	Тп	УСК	ПФЛ	ЛЗ	УТ	СМ
1.Ряховский	1	,034	-0,117	-0,026	,189*	-0,033	-,409**	-,286**	-,289**	-,336**	-,414**
2.Томас_17_СОП	,034	1	-0,129	,124	-,213*	-,617**	-0,015	0,089	,076	-0,150	-0,042
3.Томас_18_СОТР	-0,117	-0,129	1	-0,176	-0,107	-,305**	-0,157	,274**	,280**	,056	,265**
4.Томас_19_КОМ	-0,026	,124	-0,176	1	-,319**	-,346**	,072	-0,049	-0,074	-0,011	-,205*
5.Томас_20_ИЗБ	,189*	-,213*	-0,107	-,319**	1	-0,105	-,237**	-,239**	-,207*	-,217*	-0,123
6.Томас_21_ПР	-0,033	-,617**	-,305**	-,346**	-0,105	1	,267**	-0,075	-0,069	,251**	,088
7.УСК_22_ИО	-,409**	-0,015	-0,157	,072	-,237**	,267**	1	,390**	,381**	,543**	,495**
8.ПФЛ_39	-,365**	,089	,274**	-0,049	-,239**	-0,075	,390**	1	,987**	,357**	,517**
9.ЛЗ_40	-,289**	,076	,280**	-0,074	-,207*	-0,069	,381**	,987**	1	,357**	,509**
10.УТ_49_ОБЩ	-,336**	-0,150	,056	-0,011	-,217*	,251**	,543**	,357**	,357**	1	,513**
11.САМОАЛ_61_ОБЩ	-,414**	-0,042	,265**	-,205*	-0,123	,088	,495**	,517**	,509**	,513**	1

Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Таблица 4.4 – Результаты корреляционного анализа в группе 3 (N=109) (другие специалисты социальной работы)

Переменные ГРЗ	R										
	P	Тсоп	Тсотр	Тком	Ти	Тп	УСК	ПФЛ	ЛЗ	УТ	СМ
1.Ряховский	1	-,052	-,133	,073	,069	-,041	-,308**	-,295**	-,322**	-,473**	-,566**
2.Томас_17_СОП	-,052	1	-,006	,004	-,469**	-,729**	-,067	,109	,060	,023	,221*
3.Томас_18_СОТР	-,133	0,006	1	-,242*	-,264**	-,228*	,116	,002	-,010	,172	-0,027
4.Томас_19_КОМ	,073	,004	-,242*	1	-,305**	-,266**	-,046	,003	,009	-,140	0,096
5.Томас_20_ИЗБ	,069	-,469**	-,264**	-,305**	1	,245*	-,211*	,030	,061	,017	-0,088
6.Томас_21_ПР	-,041	-,729**	-,228*	-,266**	,245*	1	,113	-,107	-,084	-,017	-0,162
7.УСК_22_ИО	-,308**	-,067	,116	-,046	-,211*	,113	1	,394**	,317**	,298**	,323**
8.ПФЛ_39	-,295**	,109	,002	,003	,030	-,107	,394**	1	,937**	,377**	,454**
9.ЛЗ_40	-,322**	,060	-,010	,009	,061	-,084	,317**	,937**	1	,379**	,408**
10.УТ_49_ОБЩ	-,473**	,023	,172	-,140	,017	-,017	,298**	,377**	,379**	1	,420**
11.САМОАЛ_61_ОБЩ	-,566**	,221*	-0,027	,096	-,008	-,162	,323**	,454**	,408**	,420**	1

Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Таблица 4.5 – Результаты корреляционного анализа в группе с низким уровнем профессионального выгорания (N=109)

Переменные НУ ПВ	R										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Ряховский	1	-0,006	-0,143	-0,023	0,043	0,046	-,313**	-,201**	-,194**	-,222**	-,547**
2.Томас_17_СОП	-0,006	1	-,150*	,152*	-,343**	-,508**	0,018	0,057	0,028	-0,061	0,115
3.Томас_18_СОТР	-0,143	-,150*	1	-,151*	-,145*	-,317**	-0,015	,232**	,215**	0,082	0,082
4.Томас_19_КОМ	-0,023	,152*	-,151*	1	-,301**	-,424**	-0,028	0,014	0,014	-0,098	-0,002
5.Томас_20_ИЗБ	0,043	-,343**	-,145*	-,301**	1	-0,049	-,175*	-0,099	-0,077	-0,071	-0,053
6.Томас_21_ПР	0,046	-,508**	-,317**	-,424**	-0,049	1	,146*	-0,085	-0,075	,154*	-0,053
7.УСК_22_ИО	-,313**	0,018	-0,015	-0,028	-,175*	,146*	1	,379**	,333**	,338**	,443**
8.ПФЛ_39	-,201**	0,057	,232**	0,014	-0,099	-0,085	,379**	1	,968**	,263**	,423**
9.ЛЗ_40	-,194**	0,028	,215**	0,014	-0,077	-0,075	,333**	,968**	1	,244**	,402**
10.УТ_49_ОБЩ	-,222**	-0,061	0,082	-0,098	-0,071	,154*	,338**	,263**	,244**	1	,418**
11.САМОАЛ_61_ОБЩ	-,547**	0,115	0,082	-0,002	-0,053	-0,053	,443**	,423**	,402**	,418**	1

Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Таблица 4.6 – Результаты корреляционного в группе с высоким уровнем профессионального выгорания (N=118)

Переменные ВУ	R										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Ряховский	1	-0,176	-0,127	-0,07	,198*	,202*	-,203*	-,262**	-,271**	-0,061	-,340**
2.Томас_17_СОП	-0,176	1	0,00	-0,115	-,315**	-,679**	0,111	,316**	,311**	0,154	,317**
3.Томас_18_СОТ Р	-0,127	0,00	1	-0,181	-,293**	-,347**	0,011	0,039	0,019	0,019	0,115
4.Томас_19_КО М	-0,07	-0,115	-0,181	1	-,311**	-0,119	0,135	-0,097	-0,115	-0,079	-0,033
5.Томас_20_ИЗБ	,198*	-,315**	-,293**	-,311**	1	0,061	-0,142	-0,119	-0,102	-0,083	-0,084
6.Томас_21_ПР	,202*	-,679**	-,347**	-0,119	0,061	1	-0,092	-,227*	-,211*	-0,075	-,318**
7.УСК_22_ИО	-,203*	0,111	0,011	0,135	-0,142	-0,092	1	0,152	0,161	0,013	0,146
8.ПФЛ_39	-,262**	,316**	0,039	-0,097	-0,119	-,227*	0,152	1	,988**	,200*	,436**
9.ЛЗ_40	-,271**	,311**	0,019	-0,115	-0,102	-,211*	0,161	,988**	1	,215*	,422**
10.УТ_49_ОБЩ	-0,061	0,154	0,019	-0,079	-0,083	-0,075	0,013	,200*	,215*	1	0,138
11.САМОАЛ_61 ОБЩ	-,340**	,317**	0,115	-0,033	-0,084	-,318**	0,146	,436**	,422**	0,138	1

*Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).*

** Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).*

Приложение 5

Результаты проверки различий по U-критерию Манна-Уитни

Таблица 5.1– Результаты проверки различий по критерию профессиональной группы

параметр	Rank Sum Соц.работники	Rank Sum Др. специалисты	U	Z	p-level
Тест Ряхов-ского	14536,00	11342,00	5347,000	2,192796	0,028323
параметр	Rank Sum – Медики	Rank Sum – Соц.работники	U	Z	p-level
Бойко2 Неудовлетворенность собой	11925,50	14409,50	5709,500	-1,67550	0,093837
Бойко7 Расширение сферы экономики эмоций	11772,00	14563,00	5556,000	-1,98186	0,047496
Бойко10 Эмоциональная отстраненность	11737,00	14598,00	5521,000	-2,05172	0,040198
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	11035,50	15299,50	4819,500	-3,45179	0,000557
Бойко фактор истощение	11591,00	14744,00	5375,000	-2,34311	0,019124
параметр	Rank Sum – Медики	Rank Sum – Др. специалисты	U	Z	p-level
Бойко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	13476,50	10833,50	4838,500	2,56545	0,010
Бойко9 Эмоциональный дефицит	11279,00	13031,00	5063,000	-2,08986	0,037
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	11188,50	13121,50	4972,500	-2,28158	0,023
Бойко фактор истощение	11016,00	13294,00	4800,000	-2,6470	0,008
параметр	Rank Sum - Соц.работник и	Rank Sum - Др. специалисты	U	Z	p-level
Бойко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	15146,00	10732,00	4737,000	3,4267	0,000611
Бойко9 Эмоциональный дефицит	12318,50	13559,50	5297,500	-2,2929	0,021853
параметр	Rank Sum - Медики	Rank Sum - Др. специалисты	U	Z	p-level
Томас соперничество	11300,00	13010,00	5084,000	-2,0453	0,040819
Томас приспособление	13440,50	10869,50	4874,500	2,4891	0,012804
параметр	Rank Sum - Медики	Rank Sum - Соц.работники	U	Z	p-level
Томас соперничество	11689,50	14645,50	5473,500	-2,14652	0,031832
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

параметр	Rank Sum - Соц.работник и	Rank Sum - Др. специалисты	U	Z	p-level
Томас сотрудничество	12128,00	13750,00	5107,000	-2,67829	0,0074
Томас приспособление	14843,50	11034,50	5039,500	2,81483	0,004881
параметр	Rank Sum - Медики	Rank Sum - Др. специалисты	U	Z	p-level
УСК Пс Профессионально-социальный аспект интернальности	11127,50	13182,50	4911,500	-2,41080	0,015918
УСК Ип Интернальность в профессиональной деятельности	11269,50	13040,50	5053,500	-2,10998	0,034861
параметр	Rank Sum - Соц.работник и	Rank Sum - Др. специалисты	U	Z	p-level
УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	11837,00	14041,00	4816,000	-3,26694	0,001087
параметр	Rank Sum - Медики	Rank Sum - Соц.работники	U	Z	p-level
САМОАЛ Автономность	11774,00	14561,00	5558,000	-1,97787	0,047944
САМОАЛ Спонтанность:	11562,50	14772,50	5346,500	-2,39999	0,016396
параметр	Rank Sum - Медики	Rank Sum - Др. специалисты	U	Z	p-level
САМОАЛ Автономность	11038,00	13272,00	4822,000	-2,60041	0,009312
САМОАЛ Спонтанность:	10678,50	13631,50	4462,500	-3,36199	0,000774
САМОАЛ Контактность:	11080,50	13229,50	4864,500	-2,51037	0,012061
САМОАЛ Гибкость в общении:	11148,00	13162,00	4932,000	-2,36738	0,017915
параметр	Rank Sum - Соц.работник и	Rank Sum - Др. специалисты	U	Z	p-level
САМОАЛ Взгляд на природу человека:	14946,50	10931,50	4936,500	3,02319	0,002501
САМОАЛ Самопонимание:	12347,00	13531,00	5326,000	-2,23528	0,025400
САМОАЛ Контактность:	12272,50	13605,50	5251,500	-2,38598	0,017034

Таблица 5.2 – Результаты проверки различий по критерию личностная зрелость

Параметр	Rank Sum - высочайший уровень	Rank Sum - средний уровень	U	Z	p-level
Бойко4 Тревога и депрессия	7706,000	49247,00	6221,000	-2,16437	0,030437
Бойко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	7324,000	49629,00	5839,000	-2,74661	0,006022
Бойко7 Расширение сферы экономии эмоций	6410,500	50542,50	4925,500	-4,13897	0,000035
Бойко8 Редукция профессиональных обязанностей	7048,500	49904,50	5563,500	-3,16653	0,001543
Бойко9 Эмоциональный дефицит	7240,500	49712,50	5755,500	-2,87388	0,004055
Бойко11 Личностная отстраненность	7732,000	49221,00	6247,000	-2,12474	0,033609
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	7323,000	49630,00	5838,000	-2,74813	0,005994
Бойко фактор напряжение	7792,500	49160,50	6307,500	-2,03252	0,042102
Бойко фактор резистенция	6417,500	50535,50	4932,500	-4,12830	0,000037
Бойко фактор истощение	6904,000	50049,00	5419,000	-3,38677	0,000707
Бойкообщий	6440,500	50512,50	4955,500	-4,09324	0,000043
УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	10988,50	45964,50	5778,500	2,83882	0,004528
УТ Уд. условиями труда	10868,00	46085,00	5899,000	2,65516	0,007928
УТ Общая удовлетворенность трудом	11033,00	45920,00	5734,000	2,90665	0,003653
САМОАЛ Ориентация во времени:	12213,00	44740,00	4554,000	4,70521	0,000003
САМОАЛ Ценности:	12835,00	44118,00	3932,000	5,65326	0,000000
САМОАЛ Взгляд на природу человека:	10947,00	46006,00	5820,000	2,77557	0,005511
САМОАЛ Потребность в познании:	11413,00	45540,00	5354,000	3,48585	0,000491
САМОАЛ Креативность:	12324,50	44628,50	4442,500	4,87516	0,000001
САМОАЛ Спонтанность:	10653,50	46299,50	6113,500	2,32822	0,019901
САМОАЛ Аутосимпатия	10922,00	46031,00	5845,000	2,73746	0,006192
САМОАЛ Гибкость в общении:	11008,00	45945,00	5759,000	2,86855	0,004124
САМОАЛ общий	12333,50	44619,50	4433,500	4,88887	0,000001

Таблица 5.3 – Результаты проверки различий по критерию полноценно функционирующая личность

Параметр	Rank Sum – Низкий уровень	Rank Sum – Средний уровень	U	Z	p-level
Тест Ряховского	10005,50	47285,50	3032,500	5,210435	0,000000
Бойко1 Переживание психотравмирующих обстоятельств	8382,00	48909,00	4656,000	2,442391	0,014591
Бойко2 Неудовлетворенность собой	8495,50	48795,50	4542,500	2,635907	0,008392
Бойко3 «Загнанность в клетку»	8783,50	48507,50	4254,500	3,126943	0,001767
Бойко4 Тревога и депрессия	9564,00	47727,00	3474,000	4,457684	0,000008
Бойко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	9208,50	48082,50	3829,500	3,851562	0,000117
Бойко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	8132,00	49159,00	4906,000	2,016145	0,043786
Бойко7 Расширение сферы экономики эмоций	9095,50	48195,50	3942,500	3,658898	0,000253
Бойко9 Эмоциональный дефицит	9479,00	47812,00	3559,000	4,312760	0,000016
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	9327,50	47963,50	3710,500	4,054455	0,000050
Бойко фактор напряжение	9526,50	47764,50	3511,500	4,393747	0,000011
Бойко фактор резистенция	9105,50	48185,50	3932,500	3,675948	0,000237
Бойко фактор истощение	9483,00	47808,00	3555,000	4,319580	0,000016
Бойкообщий	9620,00	47671,00	3418,000	4,553163	0,000005
Томас соперничество	5308,000	51983,00	4447,000	-2,79873	0,005131
Томас сотрудничество	5649,500	51641,50	4788,500	-2,21648	0,026659
Томас приспособление	8492,500	48798,50	4545,500	2,63079	0,008519
УСК ИО Интернальность общая	4190,000	53101,00	3329,000	-4,70491	0,000003
УСК Ж Интернальность в суждениях о жизни	4629,000	52662,00	3768,000	-3,95642	0,000076
УСК Я Интернальность при описании жизненного опыта	4504,000	52787,00	3643,000	-4,16954	0,000031
УСК Ид Интернальность в сфере достижений	4222,500	53068,50	3361,500	-4,64949	0,000003
УСК Псоб Предрасположенность к самообвинению	9324,000	47967,00	3714,000	4,04849	0,000052
УСК Пс Профессионально-социальный аспект интернальности	4603,500	52687,50	3742,500	-3,99990	0,000063
УСК Пп Профессионально-процессуальный аспект интернальности	5423,000	51868,00	4562,000	-2,60266	0,009251
УСК Ип Интернальность в профессиональной деятельности	4678,000	52613,00	3817,000	-3,87287	0,000108
УСК Мк Компетентность в сфере межличностных отношений	4384,000	52907,00	3523,000	-4,37414	0,000012

Параметр	Rank Sum – Низкий уровень	Rank Sum – Средний уровень	U	Z	p-level
УСК Им Интернальность в межличностном общении	4862,000	52429,00	4001,000	-3,55916	0,000372
УСК Из Интернальность в сфере здоровья	4742,000	52549,00	3881,000	-3,76375	0,000167
УСК Дт Готовность к преодолению трудностей	4171,000	53120,00	3310,000	-4,73730	0,000002
УСК Оа Отрицание активности	9156,500	48134,50	3881,500	3,76290	0,000168
Личностная зрелость	861,0000	56430,00	0,00	-10,3808	0,000000
УТ Уд. достижениями в работе	5087,000	52204,00	4226,000	-3,17553	0,001496
УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	4478,500	52812,50	3617,500	-4,21302	0,000025
УТ Уд. условиями труда	5477,500	51813,50	4616,500	-2,50974	0,012083
УТ Профессиональная ответственность	5189,500	52101,50	4328,500	-3,00077	0,002693
УТ Общая удовлетворенность трудом	4413,500	52877,50	3552,500	-4,32384	0,000015
САМОАЛ Ориентация во времени:	4331,500	52959,50	3470,500	-4,46365	0,000008
САМОАЛ Ценности:	4705,500	52585,50	3844,500	-3,82599	0,000130
САМОАЛ Креативность:	5035,000	52256,00	4174,000	-3,26419	0,001098
САМОАЛ Автономность	4681,500	52609,50	3820,500	-3,86691	0,000110
САМОАЛ Спонтанность:	4349,000	52942,00	3488,000	-4,43381	0,000009
САМОАЛ Самопонимание:	4735,500	52555,50	3874,500	-3,77484	0,000160
САМОАЛ Аутосимпатия	4635,500	52655,50	3774,500	-3,94534	0,000080
САМОАЛ Гибкость в общении:	5028,500	52262,50	4167,500	-3,27528	0,001056
САМОАЛ общий	3605,500	53685,50	2744,500	-5,70147	0,000000

Таблица 5.4 – Результаты проверки различий по критерию уровня профессионального выгорания

Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Средний уровень	U	Z	p-level
Тест Ряховского	20138,50	4171,500	2183,500	-2,27102	0,023146
Бойко1 Переживание психотравмирующих обстоятельств	19847,00	4463,000	1892,000	-3,15843	0,001586
Бойко2 Неудовлетворенность собой	19987,00	4323,000	2032,000	-2,73223	0,006291
Бойко3 "Загнанность в клетку"	19923,00	4387,000	1968,000	-2,92706	0,003422
Бойко4 Тревога и депрессия	19918,00	4392,000	1963,000	-2,94228	0,003258
Бойко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	19641,50	4668,500	1686,500	-3,78402	0,000154
Бойко7 Расширение сферы экономии эмоций	19028,50	5281,500	1073,500	-5,65016	0,000000
Бойко8 Редукция профессиональных обязанностей	19195,00	5115,000	1240,000	-5,14329	0,000000
Бойко10 Эмоциональная отстраненность	20243,50	4066,500	2288,500	-1,95138	0,051013
Бойко11 Личностная отстраненность	19862,00	4448,000	1907,000	-3,11276	0,001854
Бойко фактор напряжение	19024,00	5286,000	1069,000	-5,66386	0,000000
Бойко фактор резистенция	18820,50	5489,500	865,500	-6,28337	0,000000
Бойко общий	17955,00	6355,000	0,000	-8,91818	0,000000
Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
Тест Ряховского	24651,00	22627,00	6696,000	-5,8883	0,000000
Бойко1 Переживание психотравмирующих обстоятельств	20921,00	26357,00	2966,000	-10,8184	0,000000
Бойко2 Неудовлетворенность собой	22091,00	25187,00	4136,000	-9,2719	0,000000
Бойко3 "Загнанность в клетку"	21990,00	25288,00	4035,000	-9,4054	0,000000
Бойко4 Тревога и депрессия	20987,50	26290,50	3032,500	-10,7305	0,000000
Бойко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	21185,50	26092,50	3230,500	-10,4688	0,000000
Бойко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	24835,00	22443,00	6880,000	-5,6451	0,000000
Бойко7 Расширение сферы экономии эмоций	20669,00	26609,00	2714,000	-11,1515	0,000000
Бойко8 Редукция профессиональных обязанностей	20529,50	26748,50	2574,500	-11,3358	0,000000
Бойко9 Эмоциональный дефицит	22975,50	24302,50	5020,500	-8,1029	0,000000
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
Бойко10 Эмоциональная отстраненность	24579,00	22699,00	6624,000	-5,9835	0,000000
Бойко11 Личностная отстраненность	20575,50	26702,50	2620,500	-11,2750	0,000000
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	20981,50	26296,50	3026,500	-10,7384	0,000000
Бойко фактор напряжение	18905,50	28372,50	950,500	-13,4823	0,000000
Бойко фактор резистенция	18777,00	28501,00	822,000	-13,6522	0,000000
Бойко фактор истощение	19305,00	27973,00	1350,000	-12,9543	0,000000
Бойко общий	17955,00	29323,00	0,000	-14,7386	0,000000
Параметр	Rank Sum - Средний уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
Бойко1 Переживание психотравмирующих обстоятельств	1586,000	9589,00	1090,000	-3,45595	0,000548
Бойко2 Неудовлетворенность собой	1617,500	9557,50	1121,500	-3,30864	0,000938
Бойко3 "Загнанность в клетку"	1721,500	9453,50	1225,500	-2,82228	0,004769
Бойко4 Тревога и депрессия	1475,000	9700,00	979,000	-3,97505	0,000070
Бойко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	1439,000	9736,00	943,000	-4,14340	0,000034
Бойко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	1772,500	9402,50	1276,500	-2,58378	0,009773
Бойко7 Расширение сферы экономии эмоций	1831,000	9344,00	1335,000	-2,31020	0,020878
Бойко8 Редукция профессиональных обязанностей	1757,500	9417,50	1261,500	-2,65393	0,007956
Бойко9 Эмоциональный дефицит	1422,500	9752,50	926,500	-4,22056	0,000024
Бойко10 Эмоциональная отстраненность	1874,500	9300,50	1378,500	-2,10677	0,035138
Бойко11 Личностная отстраненность	1403,500	9771,50	907,500	-4,30942	0,000016
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	1183,500	9991,50	687,500	-5,33825	0,000000
Бойко фактор напряжение	1219,000	9956,00	723,000	-5,17224	0,000000
Бойко фактор резистенция	1257,000	9918,00	761,000	-4,99453	0,000001
Бойко фактор истощение	991,000	10184,00	495,000	-6,23848	0,000000
Бойко общий	496,000	10679,00	0,000	-8,55336	0,000000
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Средний уровень	U	Z	p-level
Томас соперничество	20236,50	4073,500	2281,500	-1,97269	0,048532
параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
Томас соперничество	27319,50	19958,50	9364,50	-2,36127	0,018213
УСК ИО Интернальность общая	33393,00	13885,00	6864,00	5,66626	0,000000
УСК Ж Интернальность в суждениях о жизни	33485,50	13792,50	6771,50	5,78852	0,000000
Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
УСК Я Интернальность при описании жиз- ненного опыта	32674,50	14603,50	7582,50	4,71660	0,000002
УСК Ид Интернальность в сфере достижений	32663,50	14614,50	7593,50	4,70206	0,000003
УСК Псоб Предрасположенность к самообви- нению	26732,00	20546,00	8777,00	-3,13779	0,001702
УСК Пс Профессионально-социальный ас- пект интернальности	33868,00	13410,00	6389,00	6,29409	0,000000
УСК Пп Профессионально-процессуальный аспект интернальности	30892,00	16386,00	9365,00	2,36061	0,018245
УСК Ип Интернальность в профес- сиональной деятельности	33249,50	14028,50	7007,50	5,47660	0,000000
УСК Мк Компетентность в сфере межлич- ностных отношений	33543,00	13735,00	6714,00	5,86452	0,000000
УСК Мо Ответственность в сфере межлич- ностных отношений	30369,00	16909,00	9888,00	1,66935	0,095050
УСК Им Интернальность в межличностном общении	33455,00	13823,00	6802,00	5,74821	0,000000
УСК Ис Интернальность в сфере семейных отношений	31188,00	16090,00	9069,00	2,75185	0,005926
УСК Из Интернальность в сфере здоровья	31202,50	16075,50	9054,50	2,77101	0,005589
УСК Дт Готовность к преодолению трудно- стей	34399,00	12879,00	5858,00	6,99593	0,000000
УСК Оа Отрицание активности	24815,00	22463,00	6860,00	-5,67155	0,000000
Параметр	Rank Sum - Средний уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
УСК ИО Интернальность общая	2953,500	8221,500	1200,500	2,93920	0,003291
УСК Ж Интернальность в суждениях о жизни	2856,500	8318,500	1297,500	2,48557	0,012935
УСК Я Интернальность при описании жиз- ненного опыта	2991,500	8183,500	1162,500	3,11690	0,001828
УСК Ид Интернальность в сфере достижений	2941,000	8234,000	1213,000	2,88074	0,003968
-	-	-	-	-	-
-	-	-	†	-	-

Параметр	Rank Sum - Средний уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
УСК Псоб Предрасположенность к самообвинению	1747,000	9428,000	1251,000	-2,70303	0,006871
УСК Пс Профессионально-социальный аспект интернальности	3024,000	8151,000	1130,000	3,26889	0,001080
УСК Мк Компетентность в сфере межличностных отношений	3004,500	8170,500	1149,500	3,17770	0,001485
УСК Им Интернальность в межличностном общении	3172,000	8003,000	982,000	3,96102	0,000075
УСК Дт Готовность к преодолению трудностей	2879,500	8295,500	1274,500	2,59313	0,009511
УСК Оа Отрицание активности	1854,500	9320,500	1358,500	-2,20030	0,027786
Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Средний уровень	U	Z	p-level
ПФЛ	21640,50	2669,500	2173,500	2,30147	0,021366
Личностная зрелость	21643,50	2666,500	2170,500	2,31060	0,020856
УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	21522,50	2787,500	2291,500	1,94224	0,052109
УТ Уровень притязаний в проф. деятельности	21624,00	2686,000	2190,000	2,25124	0,024371
УТ Профессиональная ответственность	21814,50	2495,500	1999,500	2,83117	0,004638
УТ Общая удовлетворенность трудом	21680,50	2629,500	2133,500	2,42324	0,015383
Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
ПФЛ	33292,00	13986,00	6965,00	5,532770	0,000000
Личностная зрелость	33301,00	13977,00	6956,00	5,544665	0,000000
УТ Уд. достижениями в работе	33212,50	14065,50	7044,50	5,427692	0,000000
УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	34320,00	12958,00	5937,00	6,891510	0,000000
УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	32096,00	15182,00	8161,00	3,951978	0,000078
УТ Уровень притязаний в проф. деятельности	31942,50	15335,50	8314,50	3,749092	0,000178
УТ Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	32792,00	14486,00	7465,00	4,871904	0,000001
УТ Уд. условиями труда	34599,50	12678,50	5657,50	7,260934	0,000000
УТ Профессиональная ответственность	33164,00	14114,00	7093,00	5,363588	0,000000
УТ Общая удовлетворенность трудом	35742,50	11535,50	4514,50	8,771673	0,000000
САМОАЛ Ориентация во времени:	32786,50	14491,50	7470,50	4,864634	0,000001
САМОАЛ Ценности:	31978,00	15300,00	8279,00	3,796014	0,000147
САМОАЛ Взгляд на природу человека:	32088,50	15189,50	8168,50	3,942065	0,000081

Параметр	Rank Sum - Низкий уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
САМОАЛ Креативность:	30817,50	16460,50	9439,50	2,262144	0,023689
САМОАЛ Самопонимание:	30864,50	16413,50	9392,50	2,324265	0,020112
САМОАЛ Аутосимпатия	31354,00	15924,00	8903,00	2,971253	0,002966
САМОАЛ Гибкость в общении:	31406,50	15871,50	8850,50	3,040644	0,002361
САМОАЛ общий	32827,50	14450,50	7429,50	4,918825	0,000001
Параметр	Rank Sum - Средний уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
УТ Уд. достижениями в работе	2824,500	8350,500	1329,500	2,335924	0,019496
УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	2807,000	8368,000	1347,000	2,254084	0,024192
УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	2753,500	8421,500	1400,500	2,003890	0,045083
УТ Уд. условиями труда	2896,500	8278,500	1257,500	2,672633	0,007526
УТ Общая удовлетворенность трудом	2914,500	8260,500	1239,500	2,756811	0,005837
САМОАЛ Взгляд на природу человека:	2797,000	8378,000	1357,000	2,207319	0,027292
САМОАЛ Аутосимпатия	3124,500	8050,500	1029,500	3,738881	0,000185
Параметр	Rank Sum - Средний уровень	Rank Sum - Высокий уровень	U	Z	p-level
САМОАЛ Гибкость в общении:	2780,500	8394,500	1373,500	2,130157	0,033159
САМОАЛ общий	2952,000	8223,000	1202,000	2,932180	0,003366

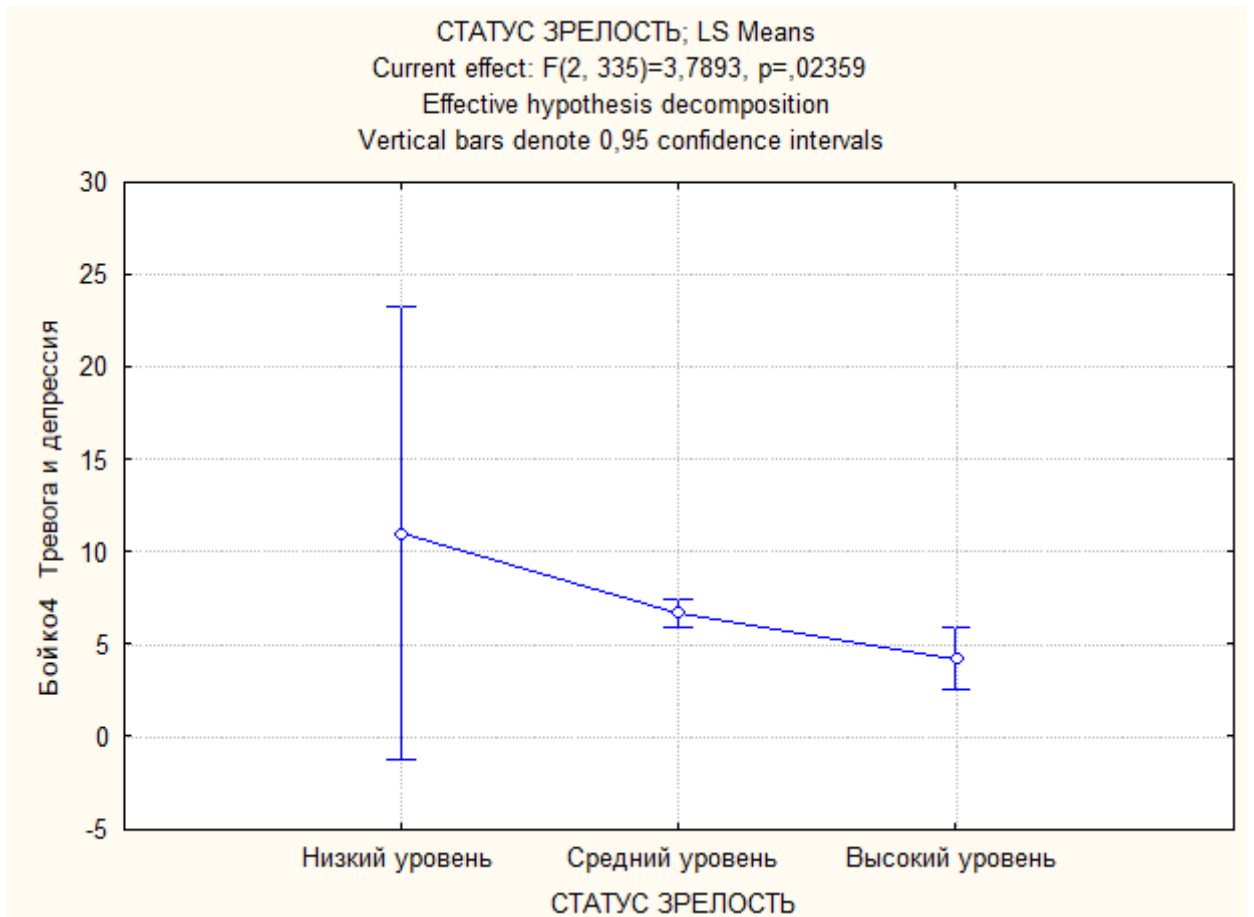
Приложение 6

Результаты дисперсионного анализа влияния личностной зрелости на профессиональное выгорание (N=338)

Таблица 6.1 – Результаты проверки гипотезы о влиянии уровня ЛЗ на уровень ПВ

Параметр	Multiple - R	Multiple - R?	Adjusted - R?	SS - Model	df - Model	MS - Model	SS - Residual	df - Residual	MS - Residual	F	p
Бойко1 Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,072058	0,005192	-0,000747	121,82	2	60,91	23340,2	335	69,672	0,874261	0,418120
Бойко2 Неудовлетворенность собой	0,104362	0,010891	0,004986	73,44	2	36,72	6669,8	335	19,910	1,844385	0,159725
Бойко3 "Загнанность в клетку"	0,109206	0,011926	0,006027	135,03	2	67,52	11187,5	335	33,395	2,021715	0,134041
Бойко4 Тревога и депрессия	0,148736	0,022122	0,016284	294,99	2	147,49	13039,4	335	38,924	3,789328	0,023586
Бойко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0,144237	0,020804	0,014958	303,95	2	151,97	14306,1	335	42,705	3,558736	0,029556
Бойко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	0,089651	0,008037	0,002115	104,73	2	52,36	12925,4	335	38,583	1,357144	0,258806
параметр	Multiple - R	Multiple - R?	Adjusted - R?	SS - Model	df - Model	MS - Model	SS - Residual	df - Residual	MS - Residual	F	p
Бойко7 Расширение сферы экономии эмоций	0,219185	0,048042	0,042359	920,90	2	460,45	18247,7	335	54,471	8,453154	0,000262
Бойко8 Редукция профессиональных обязанностей	0,155176	0,024080	0,018253	481,22	2	240,61	19503,2	335	58,219	4,132872	0,016862
Бойко9 Эмоциональный дефицит	0,152701	0,023317	0,017487	317,25	2	158,62	13288,4	335	39,667	3,998918	0,019218
Бойко10 Эмоциональная отстраненность	0,012635	0,000160	-0,005810	1,19	2	0,60	7457,9	335	22,262	0,026744	0,973612
Бойко11 Личностная отстраненность	0,121114	0,014669	0,008786	113,65	2	56,83	7634,5	335	22,789	2,493563	0,084147
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,142948	0,020434	0,014586	290,89	2	145,45	13944,8	335	41,626	3,494125	0,031487
Бойко фактор напряжение	0,143600	0,020621	0,014774	2322,59	2	1161,30	110310,0	335	329,284	3,526735	0,030497
Бойко фактор резистенция	0,203763	0,041519	0,035797	5848,28	2	2924,14	135008,7	335	403,011	7,255729	0,000823
Бойко фактор истощение	0,159471	0,025431	0,019613	2243,00	2	1121,50	85956,3	335	256,586	4,370849	0,013369
Бойко общий	0,195521	0,038228	0,032486	30332,96	2	15166,48	763135,7	335	2278,017	6,657755	0,001461

Приложение 7

Графическое представление результатов дисперсионного анализа влияния уровня личностной зрелости на профессиональное выгорание**Рисунок 7.1 – Влияние ЛЗ на показатель ПВ «Тревога и депрессия»**

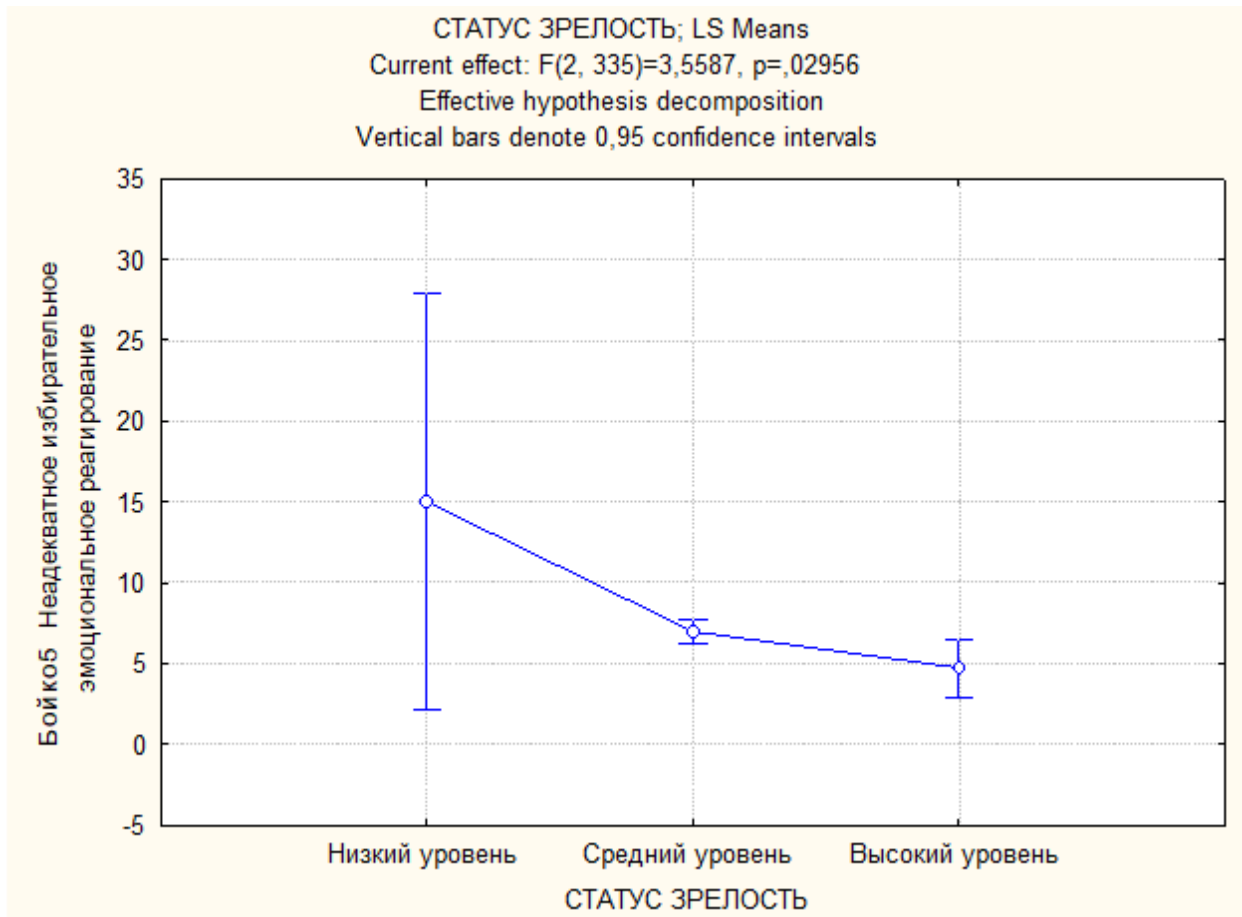


Рисунок 7.2 – Влияние ЛЗ на показатель ПВ «Неадекватное избирательное поведение»

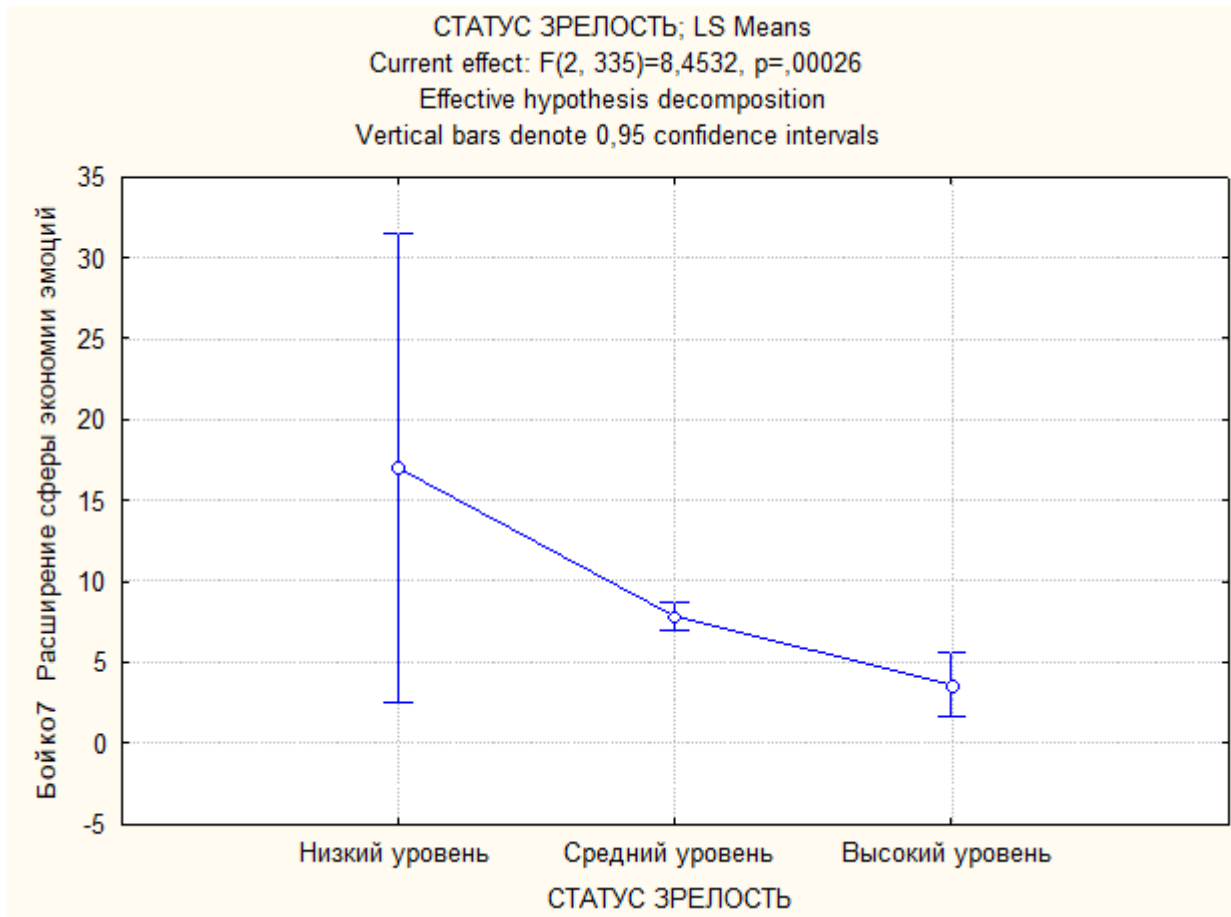


Рисунок 7.3 – Влияние ЛЗ на показатель ПВ «Расширение сферы экономики эмоций»

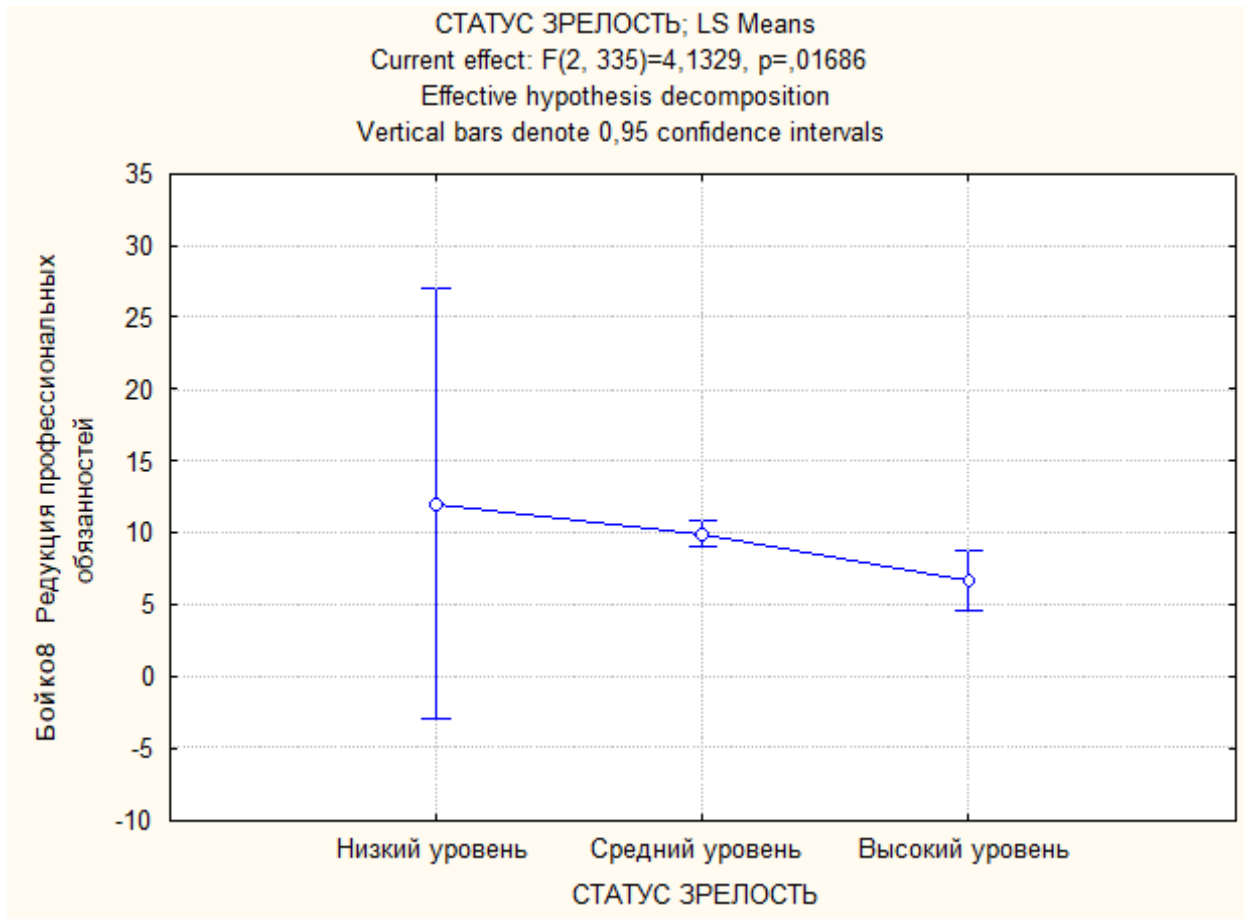


Рисунок 7.4 – Влияние ЛЗ на показатель ПВ «Редукция профессиональных обязанностей»

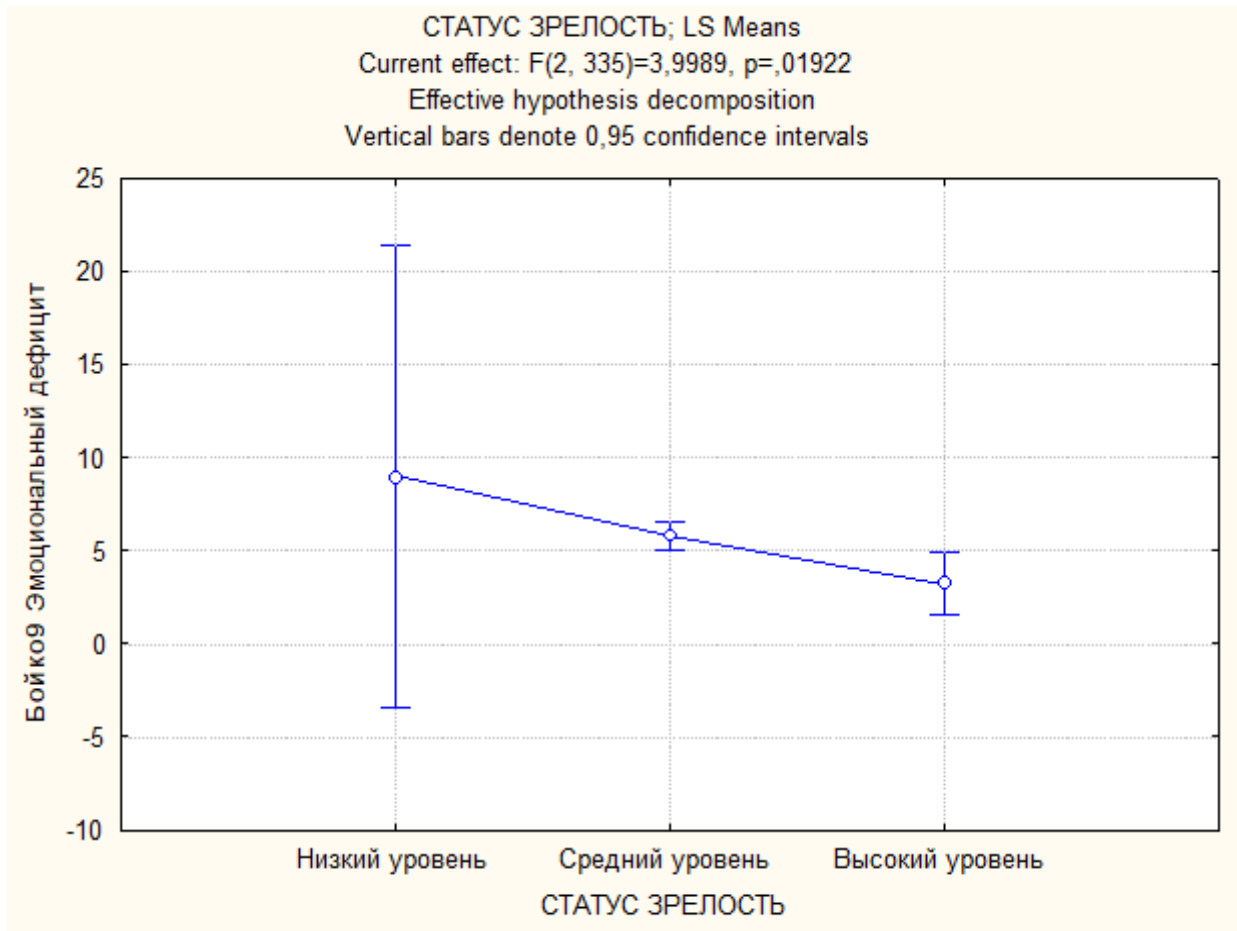


Рисунок 7.5 – Влияние ЛЗ на показатель ПВ «Эмоциональный дефицит»

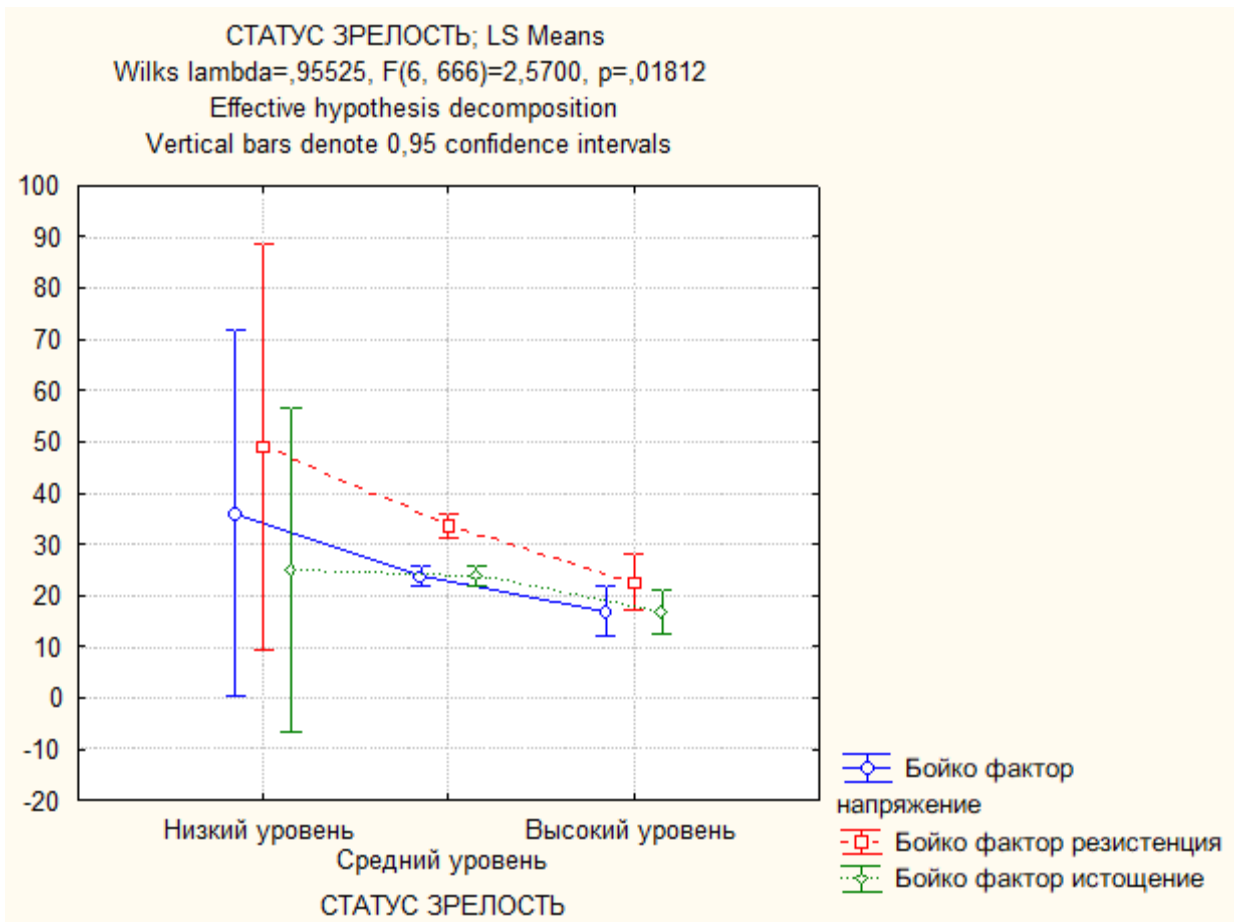


Рисунок 7.6 – Влияние ЛЗ на результирующие показатели фаз «Напряжение», «Резистенция», «Истощение» ПВ

Приложение 8

Результаты дисперсионного анализа влияния личностной зрелости на профессиональное выгорание (N=338)

Таблица 8.1 – Результаты проверки гипотезы о влиянии уровня ПФЛ на уровень ПВ и отдельные симптомы ПВ

Параметр	Multiple - R	Multiple - R?	Adjusted - R?	SS - Model	df - Model	MS - Model	SS - Residual	df - Residual	MS - Residual	F	p
Бойко1 Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,128 348	0,016 473	0,013 546	386,4 9	1	386,4 9	23075 ,5	336	68,67 7	5,627 67	0,01 8242
Бойко2 Неудовлетворенность собой	0,253 488	0,064 256	0,061 471	433,3 0	1	433,3 0	6309, 9	336	18,78 0	23,07 272	0,00 0002
Бойко3 "Загнанность в клетку"	0,174 769	0,030 544	0,027 659	345,8 4	1	345,8 4	10976 ,7	336	32,66 9	10,58 619	0,00 1255
Бойко4 Тревога и депрессия	0,236 429	0,055 899	0,053 089	745,3 7	1	745,3 7	12589 ,0	336	37,46 7	19,89 395	0,00 0011
Бойко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0,217 463	0,047 290	0,044 455	690,9 1	1	690,9 1	13919 ,1	336	41,42 6	16,67 821	0,00 0055
Бойко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	0,104 736	0,010 970	0,008 026	142,9 4	1	142,9 4	12887 ,2	336	38,35 5	3,726 71	0,05 4390
Бойко7 Расширение сферы экономики эмоций	0,164 233	0,026 972	0,024 076	517,0 2	1	517,0 2	18651 ,6	336	55,51 1	9,313 93	0,00 2455
Бойко8 Редукция профессиональных обязанностей	0,074 234	0,005 511	0,002 551	110,1 3	1	110,1 3	19874 ,3	336	59,15 0	1,861 84	0,17 3326
Бойко9 Эмоциональный дефицит	0,224 620	0,050 454	0,047 628	686,4 6	1	686,4 6	12919 ,2	336	38,45 0	17,85 331	0,00 0031
Бойко10 Эмоциональная отстраненность	0,012 664	0,000 160	- 0,002 815	1,20	1	1,20	7457, 9	336	22,19 6	0,053 90	0,81 6554
Бойко11 Личностная отстраненность	0,098 523	0,009 707	0,006 760	75,21	1	75,21	7672, 9	336	22,83 6	3,293 46	0,07 0448
Бойко12 Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,246 706	0,060 864	0,058 069	866,4 4	1	866,4 4	13369 ,2	336	39,78 9	21,77 567	0,00 0004
Бойко фактор напряжение	0,257 424	0,066 267	0,063 488	7463, 85	1	7463, 85	10516 8,8	336	313,0 02	23,84 601	0,00 0002
параметр	Multiple - R	Multiple - R?	Adjusted - R?	SS - Model	df - Model	MS - Model	SS - Residual	df - Residual	MS - Residual	F	p
Бойко фактор резистенция	0,191 946	0,036 843	0,033 977	5189, 61	1	5189, 61	13566 7,3	336	403,7 72	12,85 283	0,00 0387
Бойко фактор истощение	0,219 708	0,048 271	0,045 439	4257, 50	1	4257, 50	83941 ,8	336	249,8 27	17,04 183	0,00 0046
Бойко общий	0,252 473	0,063 742	0,060 956	50577 ,61	1	50577 ,61	74289 1,1	336	2210, 985	22,87 560	0,00 0003

Приложение 9

Графическое представление результатов дисперсионного анализа влияния полноценно функционирующей личности на профессиональное выгорание

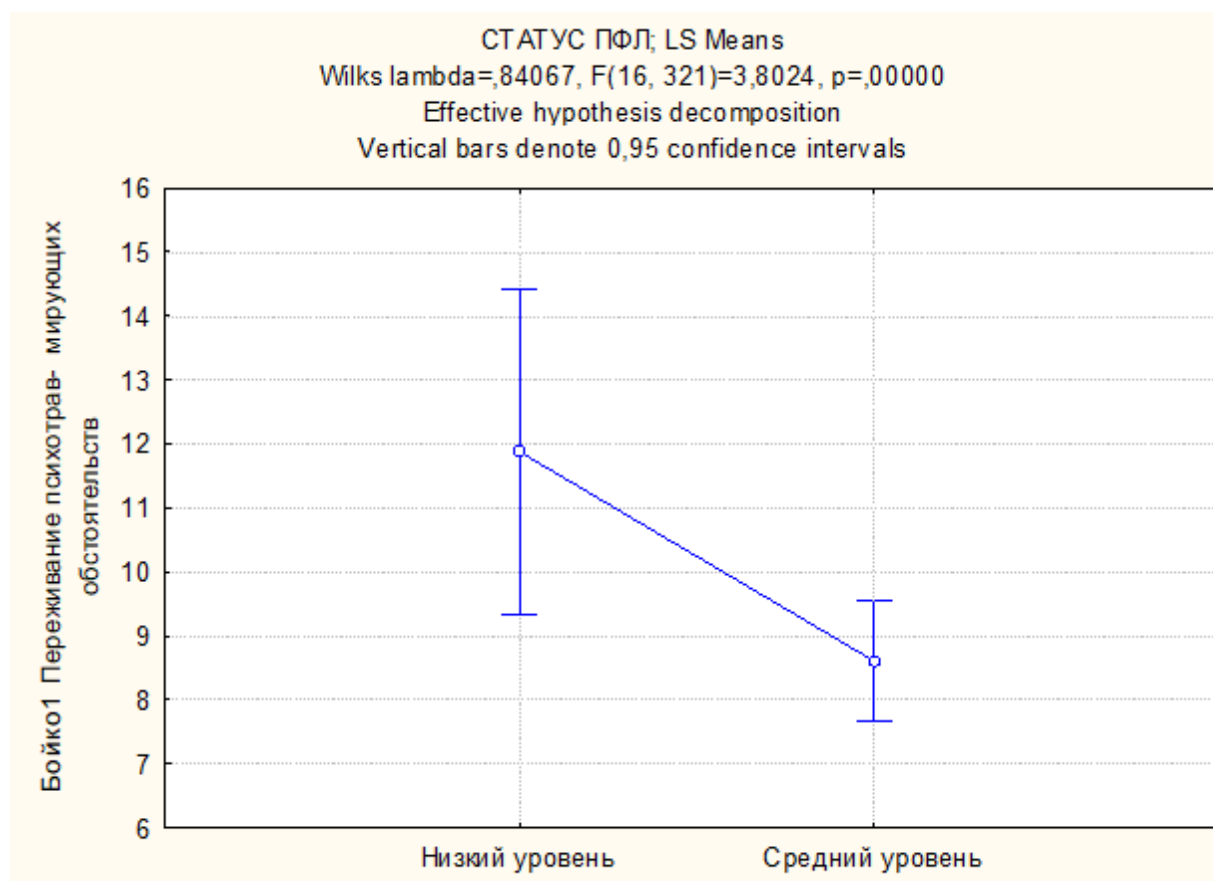


Рисунок 9.1 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Переживание психотравмирующих обстоятельств»

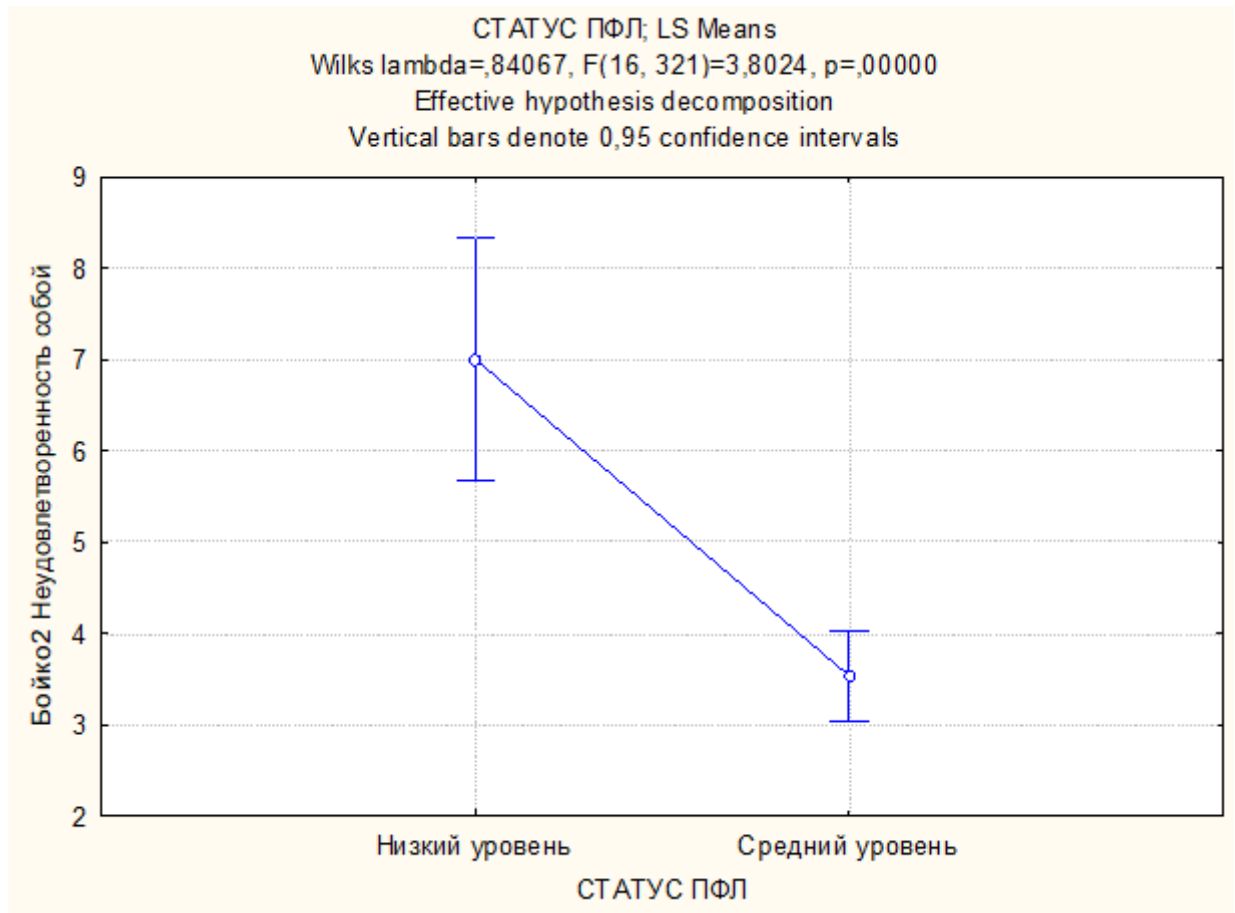


Рисунок 9.2 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Неудовлетворенность собой»

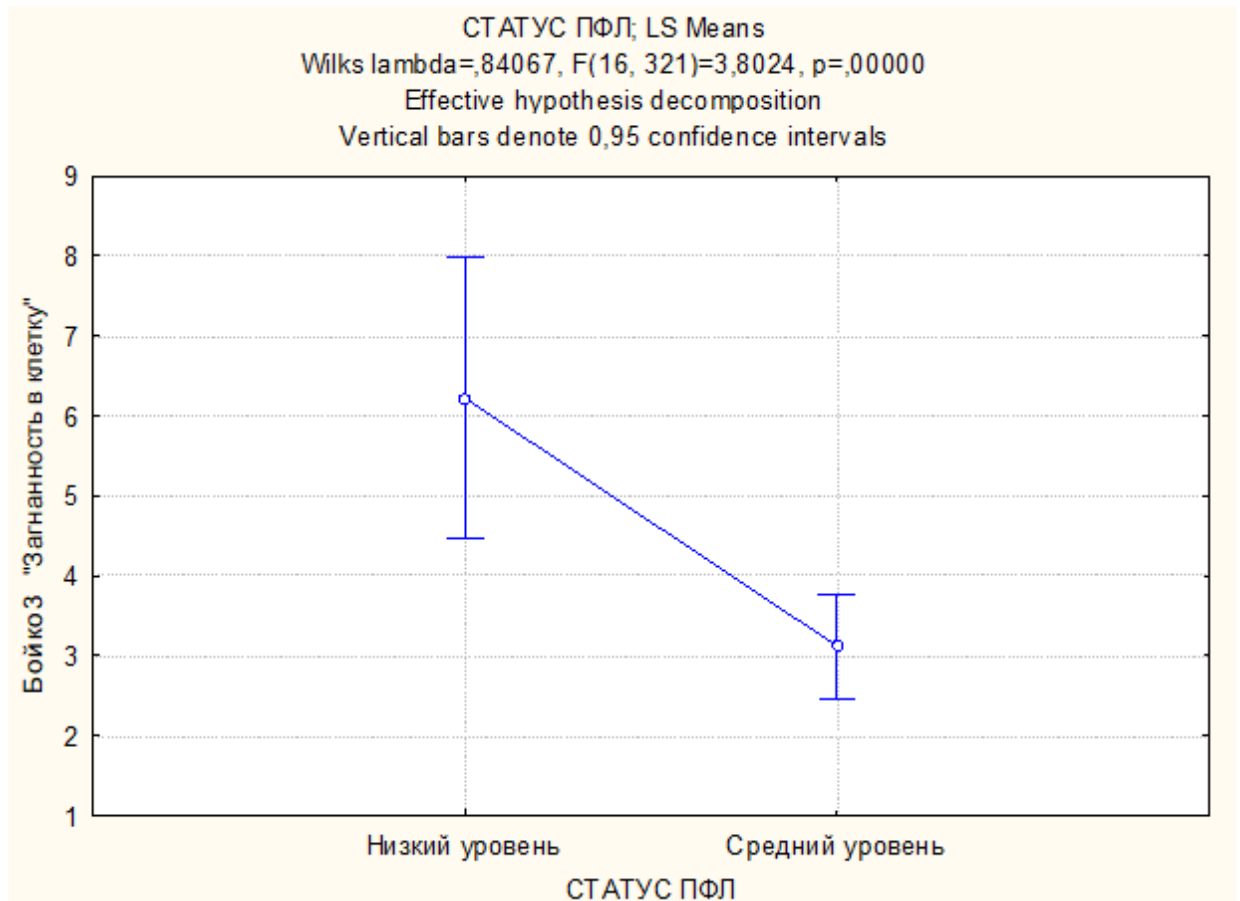


Рисунок 9.3 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Загнанность в клетку»

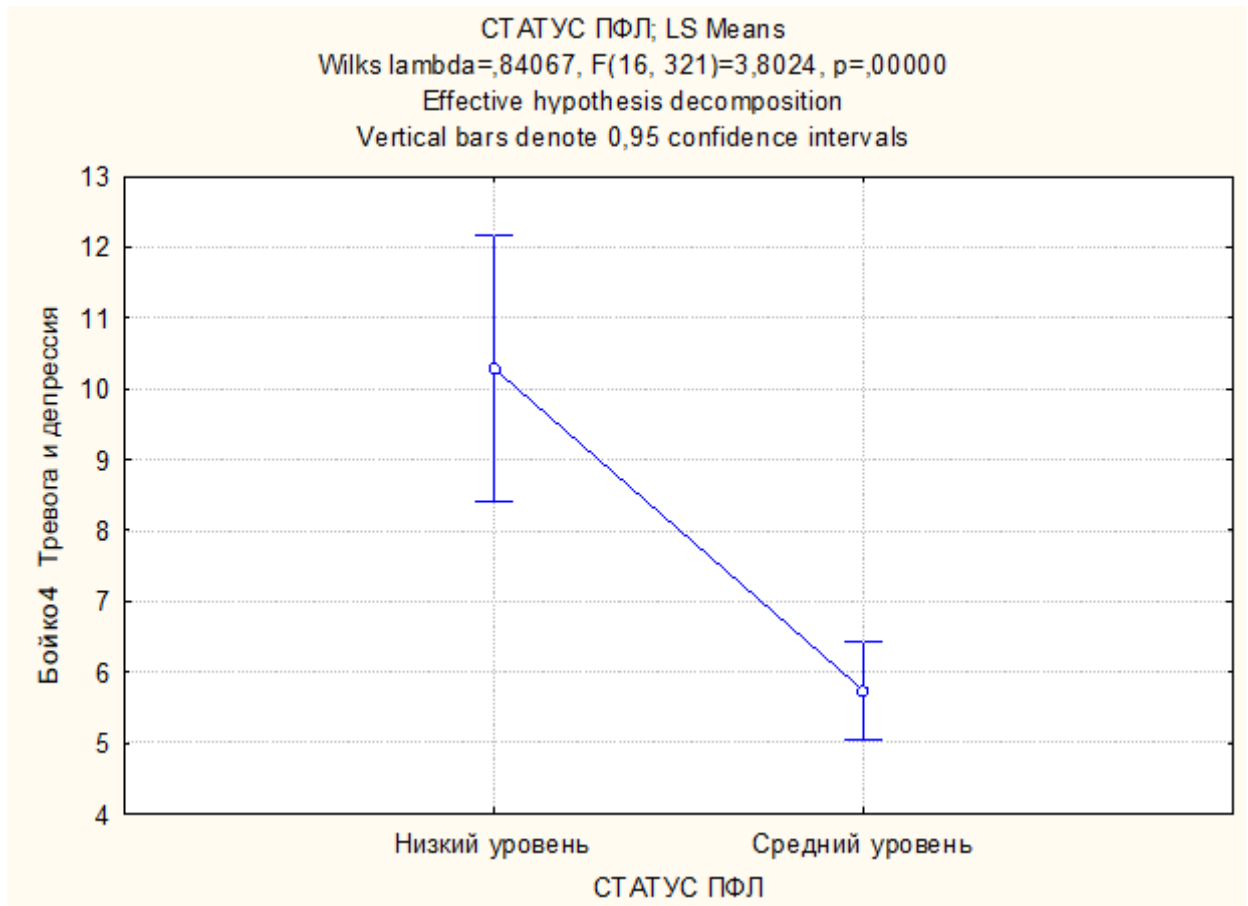


Рисунок 9.4 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Тревога и депрессия»

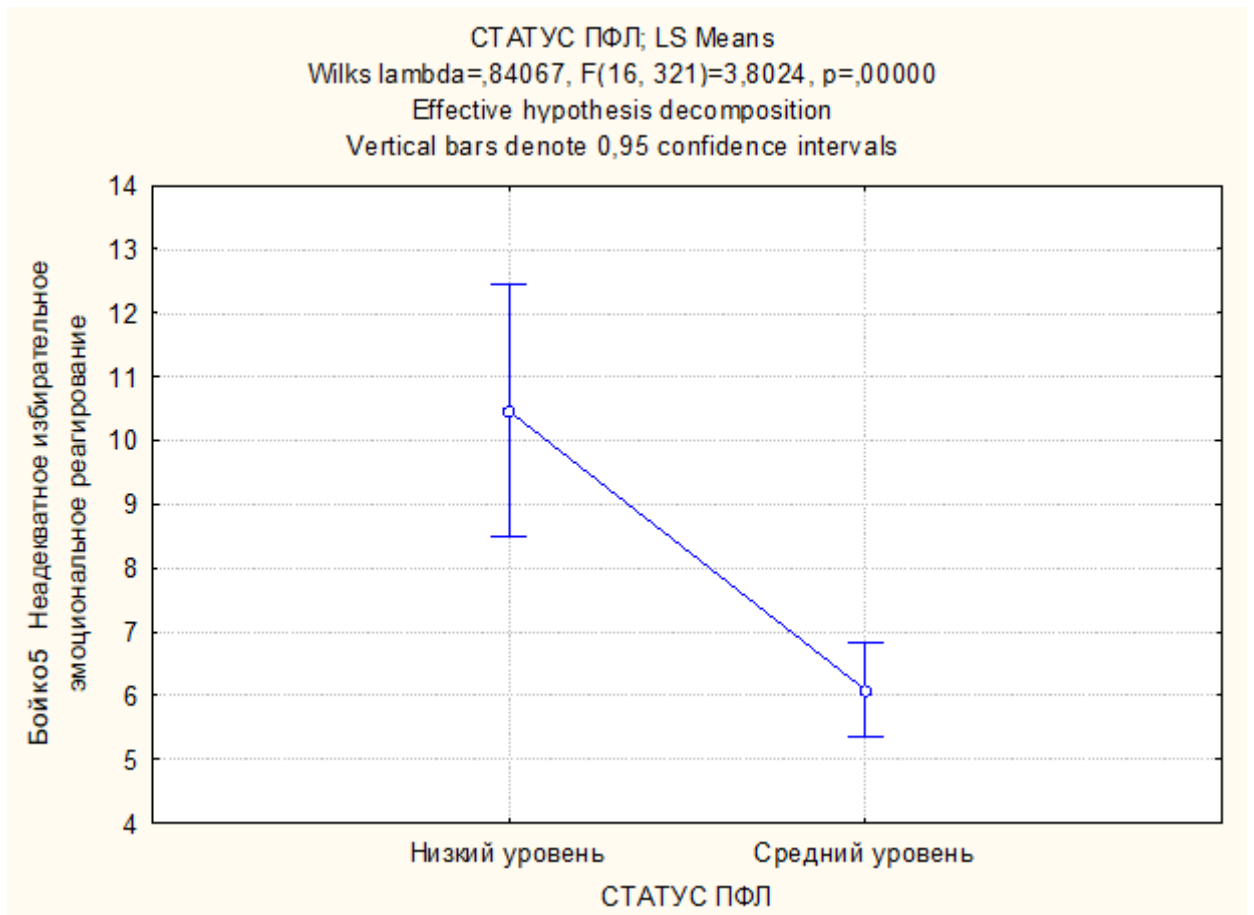


Рисунок 9.5 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Неадекватное избирательное эмоциональное поведение»

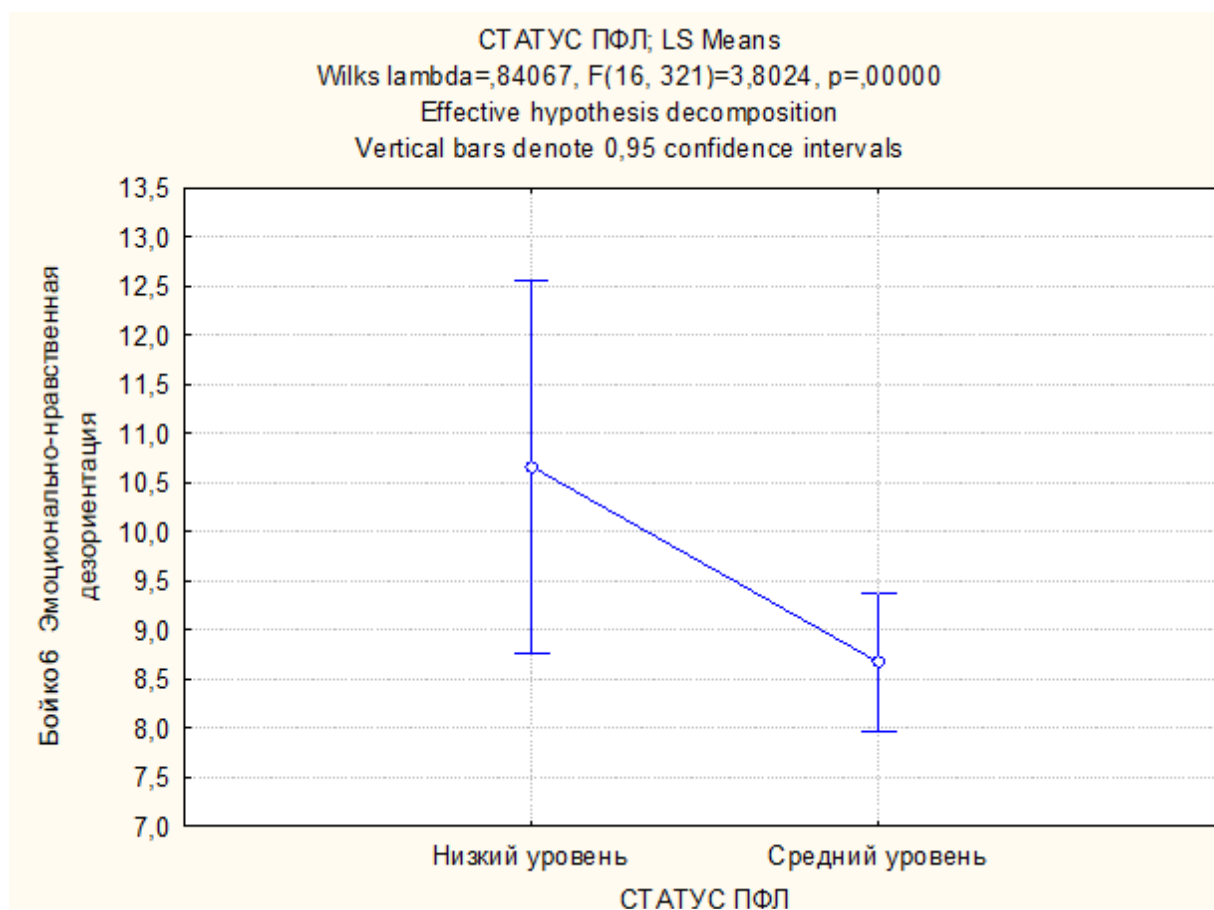


Рисунок 9.6 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Эмоционально-нравственная дезориентация»

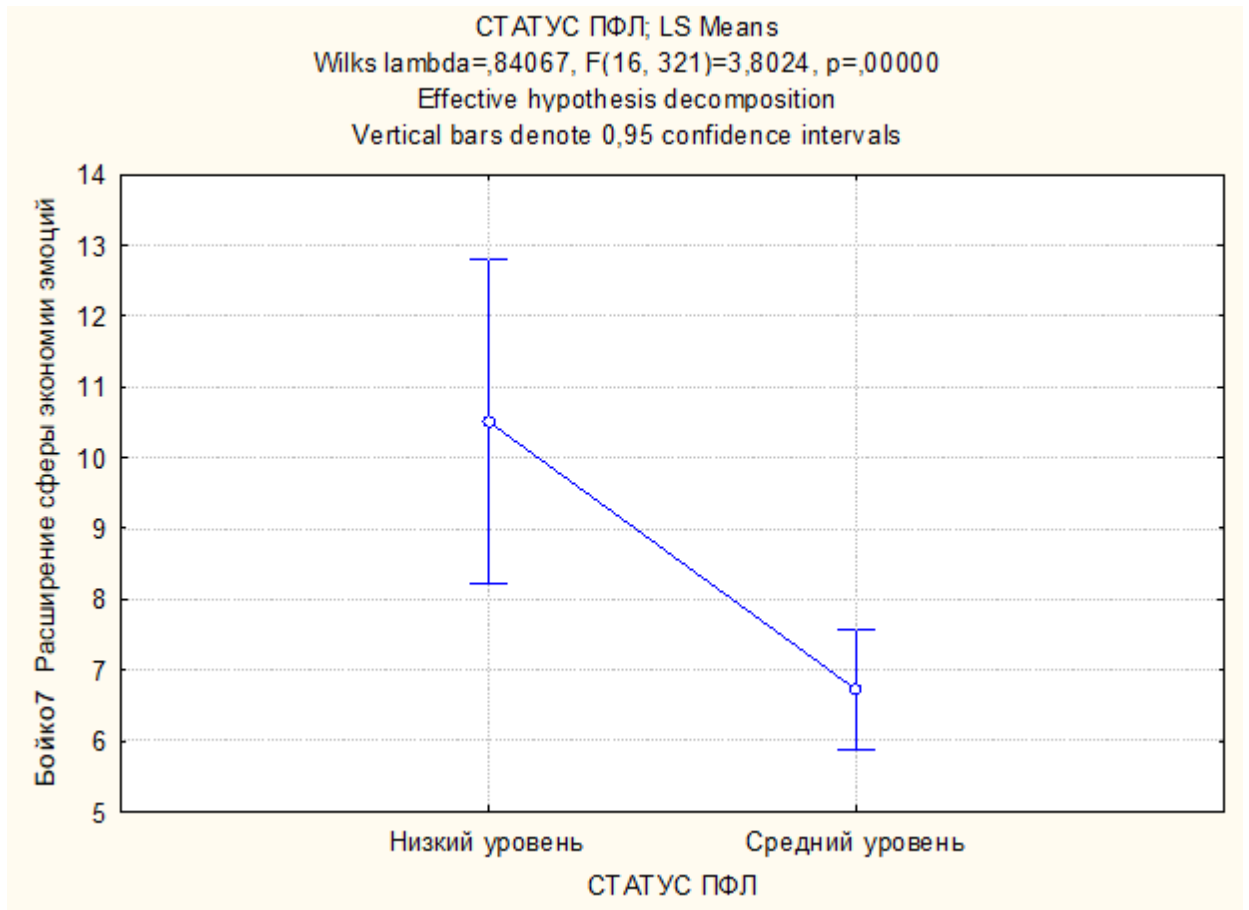


Рисунок 9.7 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Расширение сферы экономики эмоций»

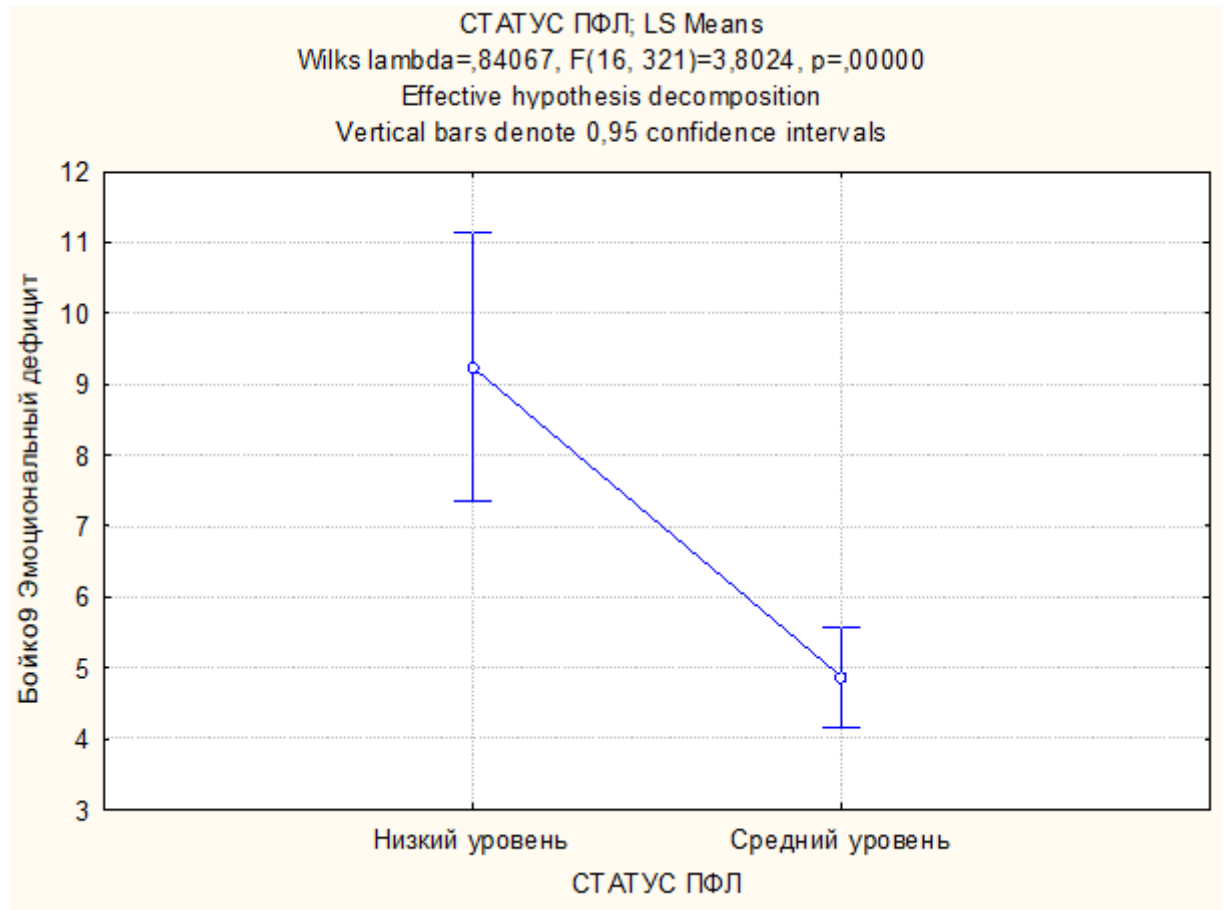


Рисунок 9.8 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Эмоциональный дефицит»

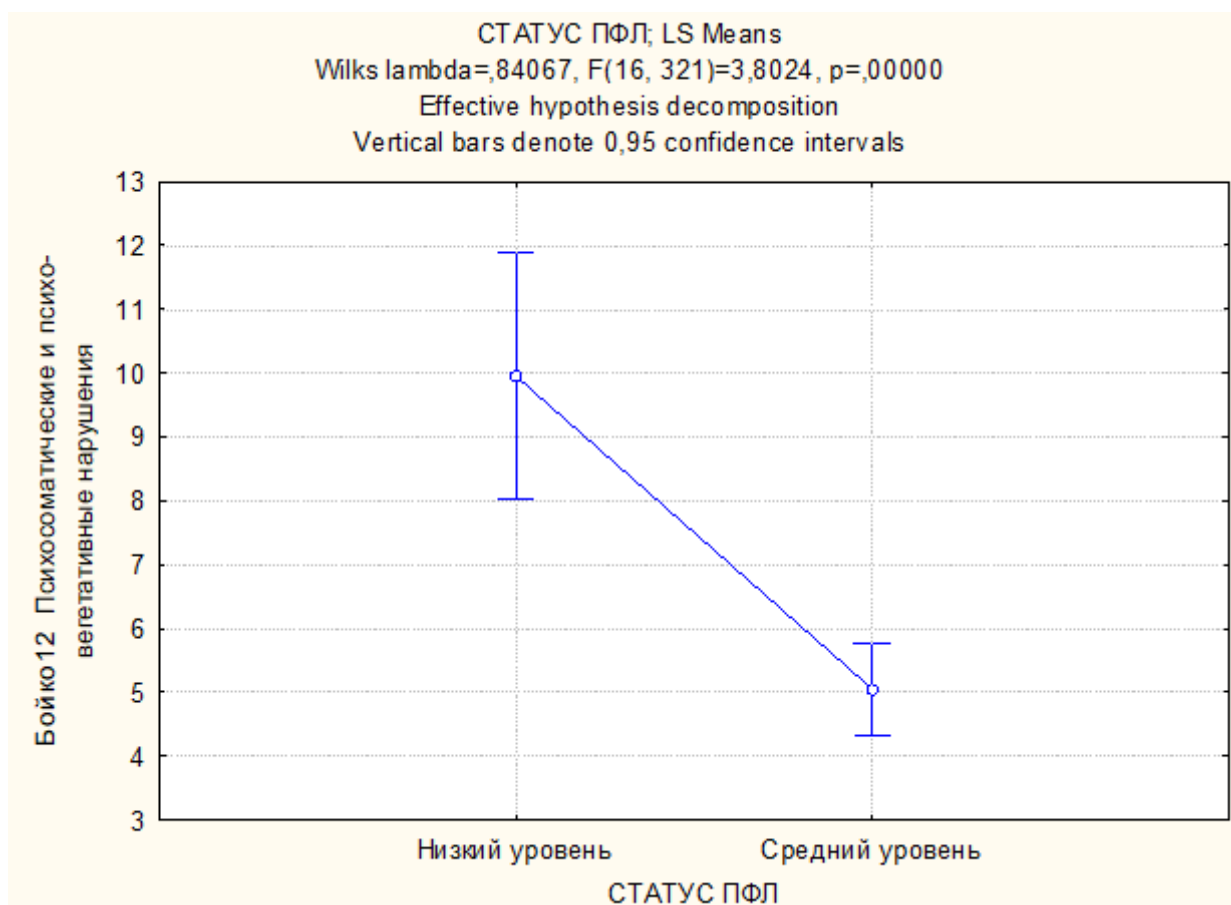


Рисунок 9.9 – Влияние ПФЛ на показатель ПВ «Психосоматические и психовегетативные нарушения»

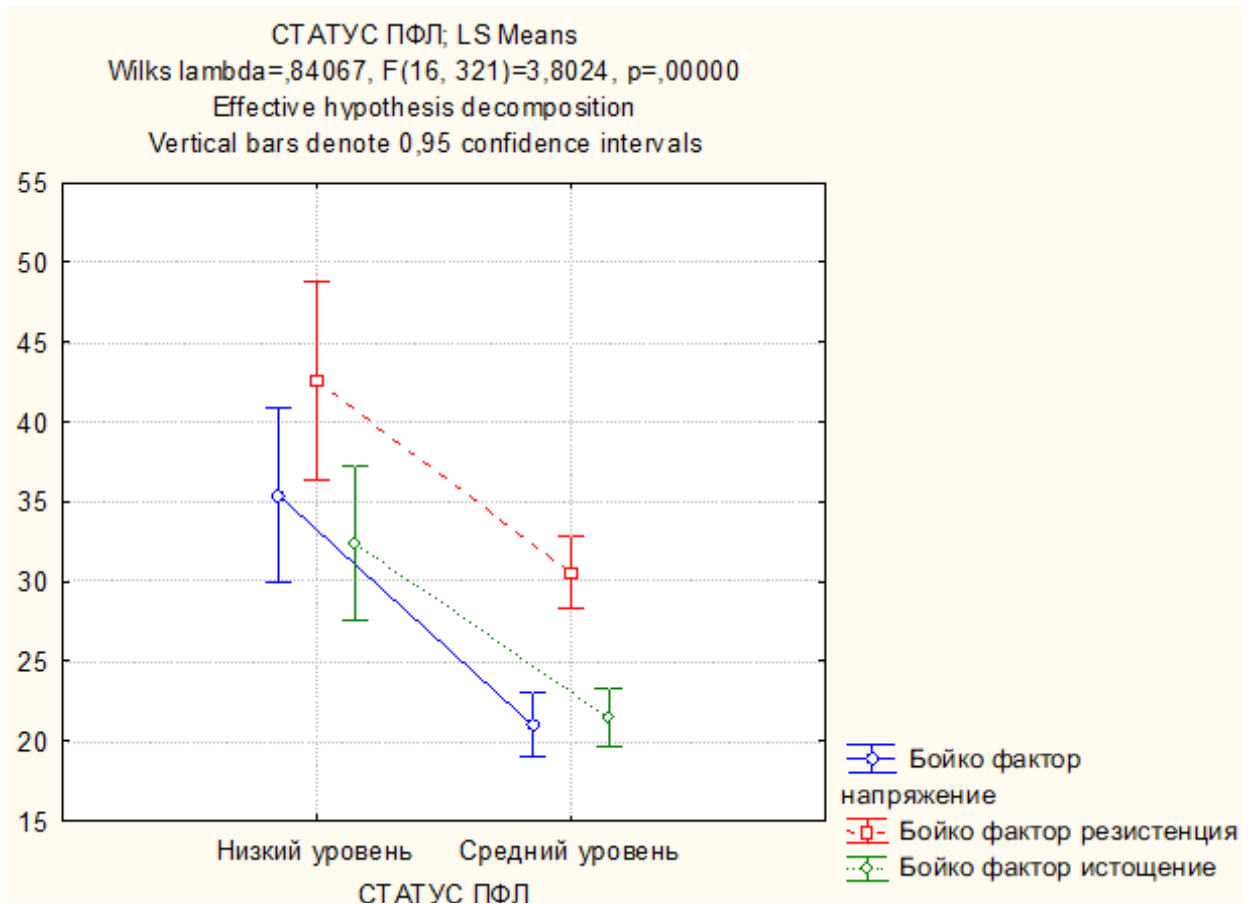


Рисунок 9.10 – Влияние ПФЛ на результирующие показатели фаз «Напряжение», «Резистенция», «Истощение» ПВ

Приложение 10

Результаты квазиэксперимента

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
1	Распределение Рах является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,362	Нулевая гипотеза принимается.
2	Распределение Рах является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,893	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение Бойко_фактор_напряжение является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,522	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение Бойко_фактор_напряжение является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,675	Нулевая гипотеза принимается.
5	Распределение БФР является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,861	Нулевая гипотеза принимается.
6	Распределение БФР является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,992	Нулевая гипотеза принимается.
7	Распределение БФИ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,151	Нулевая гипотеза принимается.
8	Распределение БФИ является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,259	Нулевая гипотеза принимается.
9	Распределение БО является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,490	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05

Рисунок 10.1 – Сравнение ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
10	Распределение БО является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,139	Нулевая гипотеза принимается.
11	Распределение Томас_соперничество является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,334	Нулевая гипотеза принимается.
12	Распределение Томас_соперничество является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,893	Нулевая гипотеза принимается.
13	Распределение Томас_сотрудничество является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,068	Нулевая гипотеза принимается.
14	Распределение Томас_сотрудничество является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,139	Нулевая гипотеза принимается.
15	Распределение Томас_компромисс является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,458	Нулевая гипотеза принимается.
16	Распределение Томас_компромисс является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,893	Нулевая гипотеза принимается.
17	Распределение Томас_избегание является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,817	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Рисунок 10.2 – Сравнение ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
18	Распределение Томас_избегание является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,675	Нулевая гипотеза принимается.
19	Распределение Томас_приспособление является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,056	Нулевая гипотеза принимается.
20	Распределение Томас_приспособление является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,259	Нулевая гипотеза принимается.
21	Распределение УСК_ИО является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,548	Нулевая гипотеза принимается.
22	Распределение УСК_ИО является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,259	Нулевая гипотеза принимается.
23	Распределение ПФЛ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,311	Нулевая гипотеза принимается.
24	Распределение ПФЛ является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,441	Нулевая гипотеза принимается.
25	Распределение Личностная_зрелость является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,337	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

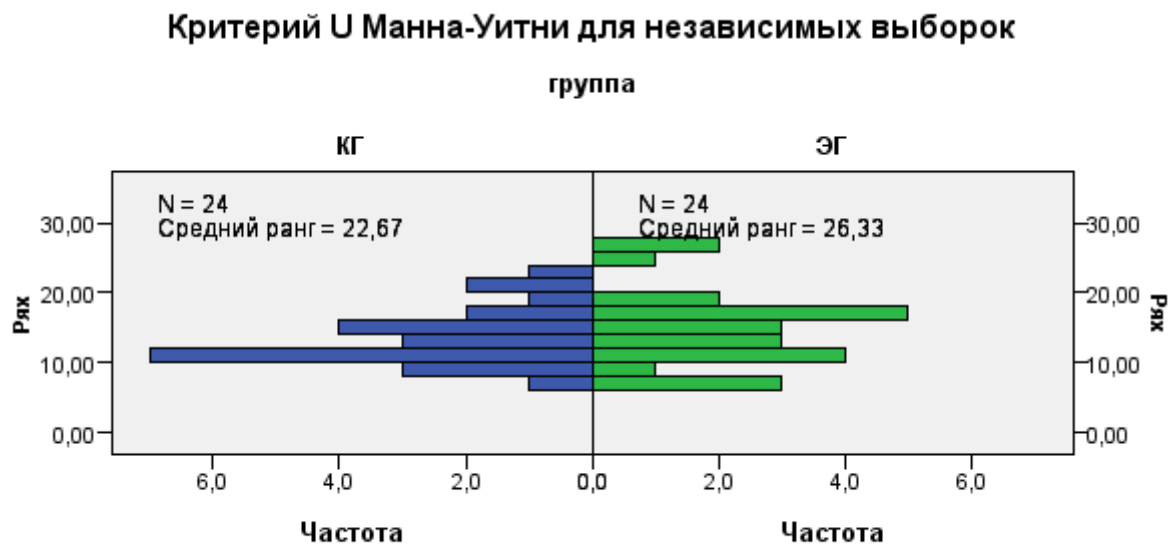
Рисунок 10.3 – Сравнение ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
26	Распределение Личностная_зрелость является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,675	Нулевая гипотеза принимается.
27	Распределение УТ_ОБЩ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,526	Нулевая гипотеза принимается.
28	Распределение УТ_ОБЩ является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,992	Нулевая гипотеза принимается.
29	Распределение САМОАЛ_общий является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,861	Нулевая гипотеза принимается.
30	Распределение САМОАЛ_общий является одинаковым для категорий группа.	Критерий Колмогорова-Смирнова для независимых выборок	,893	Нулевая гипотеза принимается.

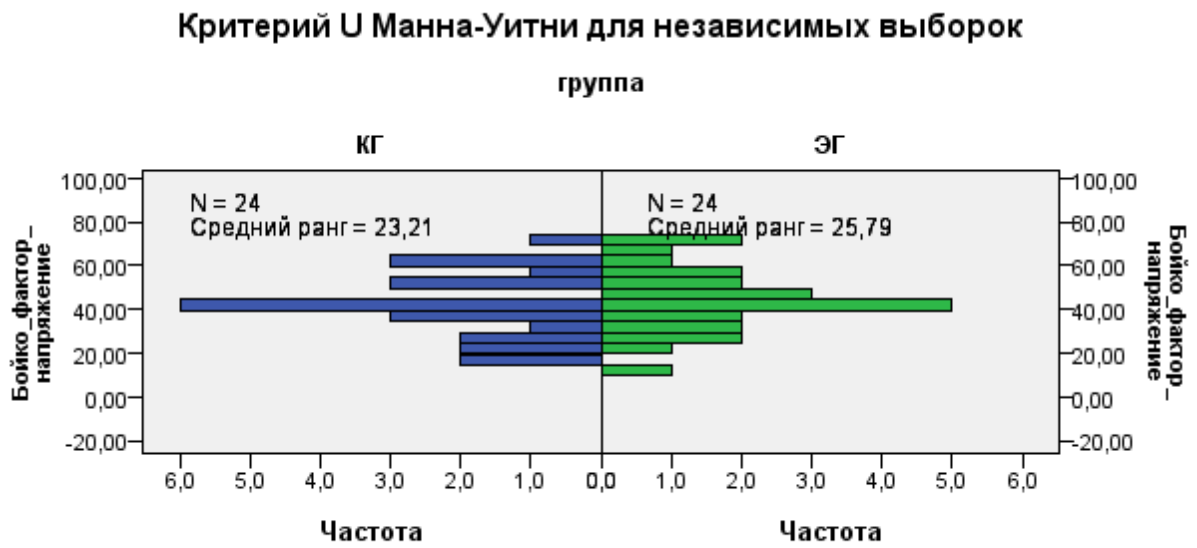
Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Рисунок 10.4 – Сравнение ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента



Всего	48
U Манна-Уитни	244,000
W Уилкоксона	544,000
Статистика критерия	244,000
Стандартная ошибка	48,281
Стандартизованная статистика критерия	-,911
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,362

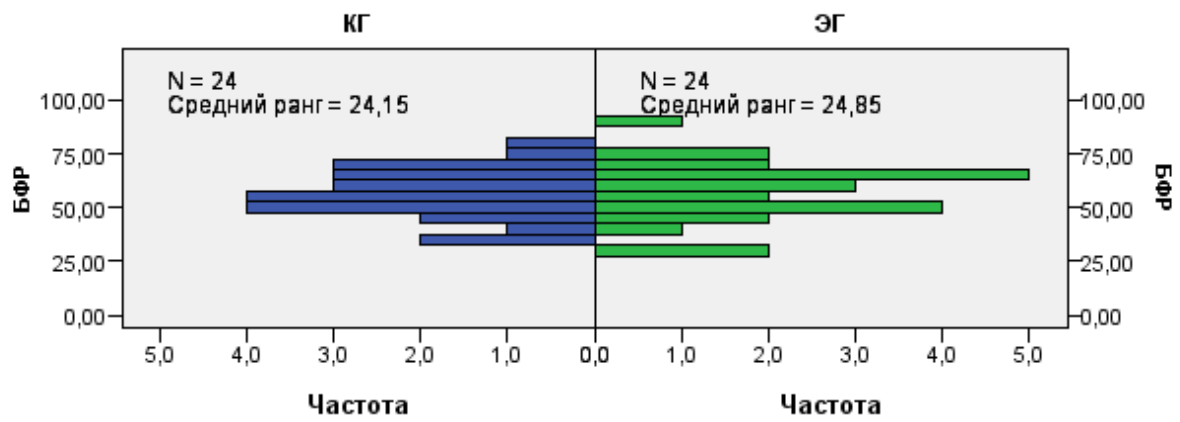
Рисунок 10.5 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента



Всего	48
U Манна-Уитни	257,000
W Уилкоксона	557,000
Статистика критерия	257,000
Стандартная ошибка	48,457
Стандартизованная статистика критерия	-,640
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,522

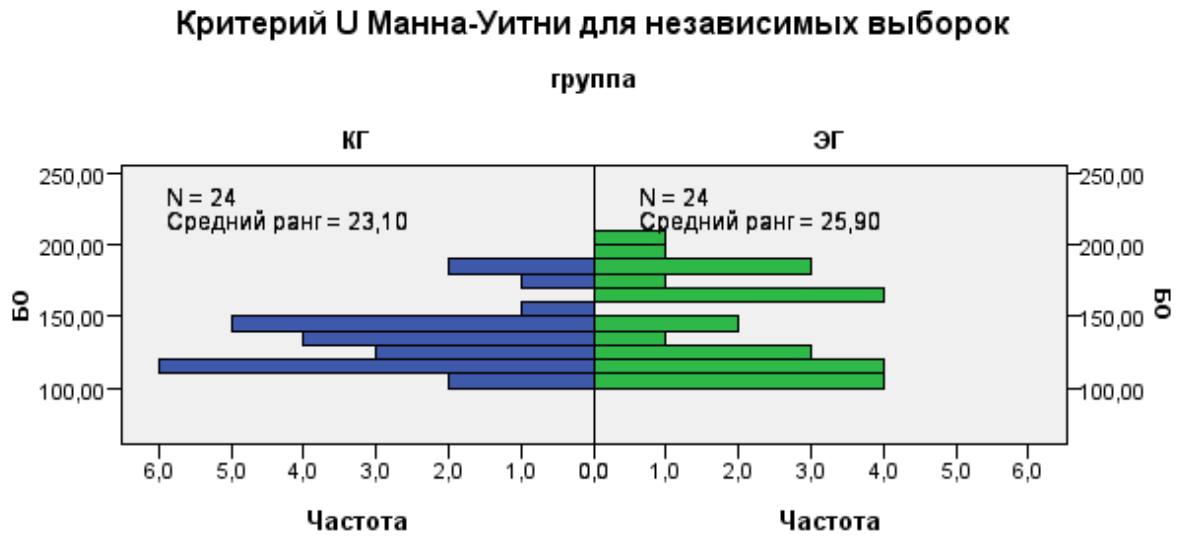
Рисунок 10.6 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента

Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок
группа



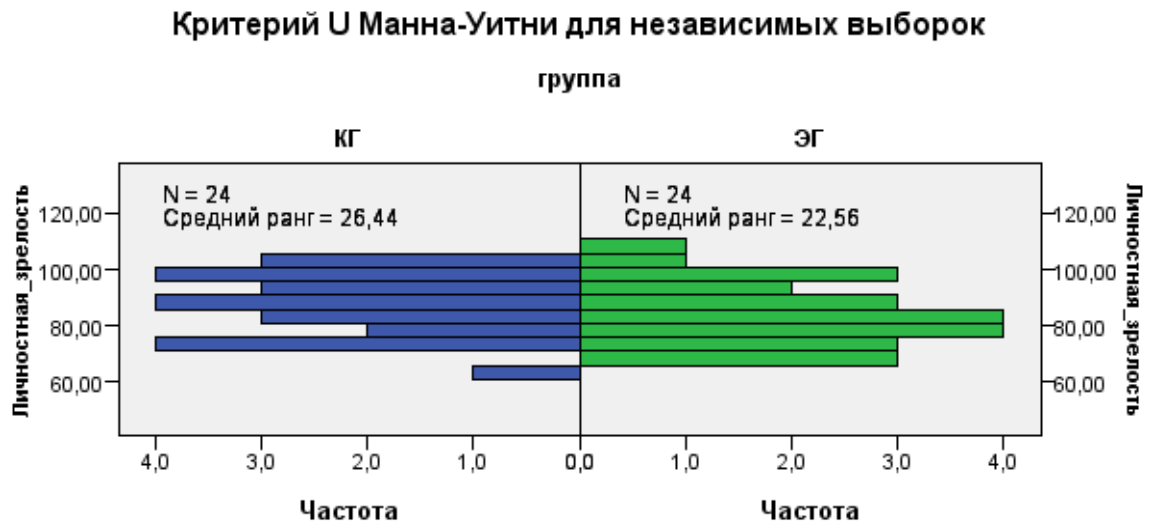
Всего	48
U Манна-Уитни	279,500
W Уилкоксона	579,500
Статистика критерия	279,500
Стандартная ошибка	48,468
Стандартизованная статистика критерия	-,175
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,861

Рисунок 10.9 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента



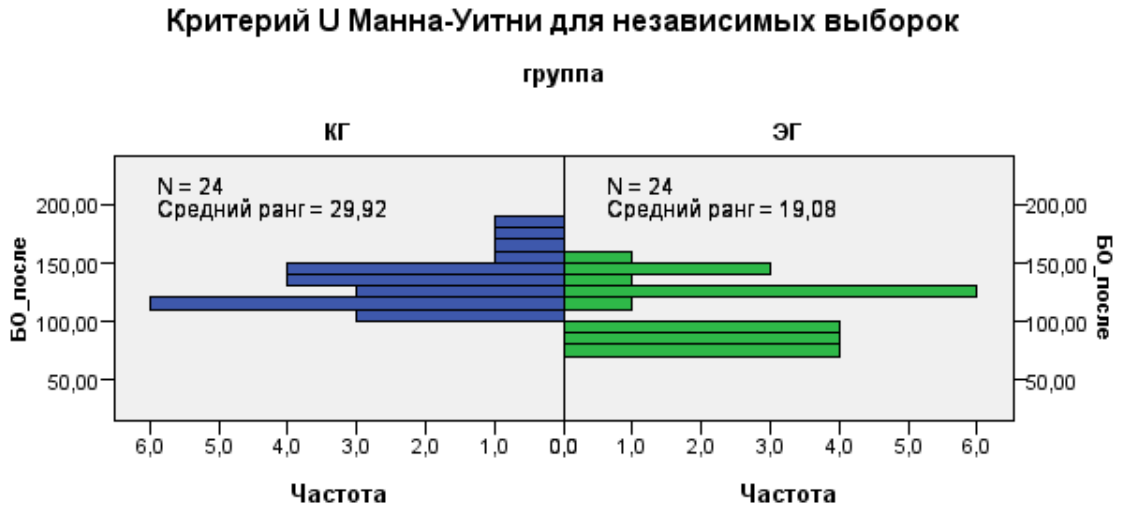
Всего	48
U Манна-Уитни	254,500
W Уилкоксона	554,500
Статистика критерия	254,500
Стандартная ошибка	48,475
Стандартизованная статистика критерия	-,691
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,490

Рисунок 10.10 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента параметр ПВ общий



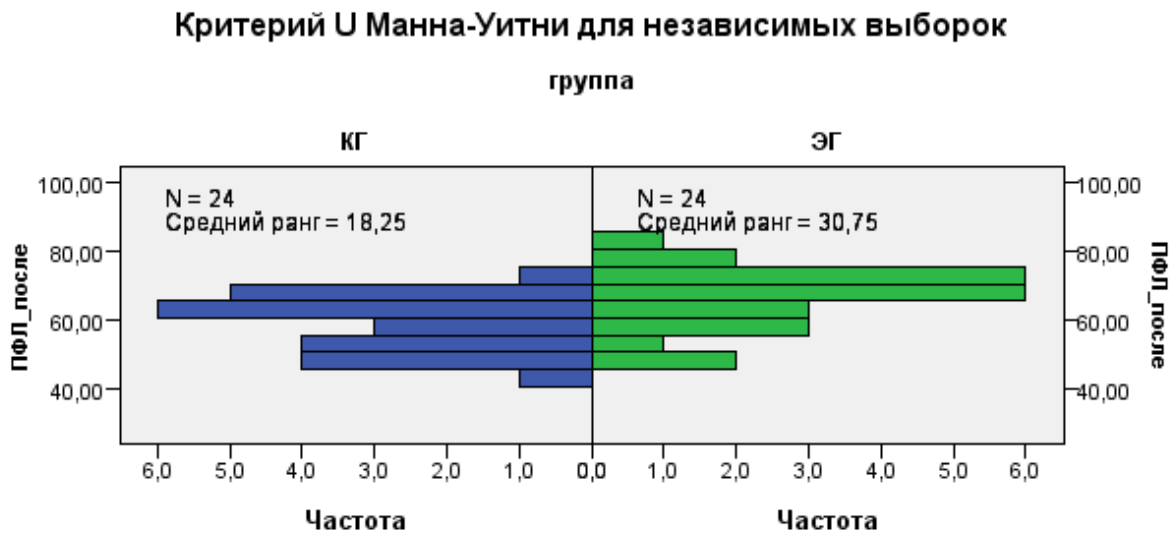
Всего	48
U Манна-Уитни	334,500
W Уилкоксона	634,500
Статистика критерия	334,500
Стандартная ошибка	48,420
Стандартизованная статистика критерия	,960
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,337

Рисунок 10.12 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ до проведения квазиэксперимента параметр Личностная зрелость



Всего	48
U Манна-Уитни	418,000
W Уилкоксона	718,000
Статистика критерия	418,000
Стандартная ошибка	48,492
Стандартизованная статистика критерия	2,681
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,007

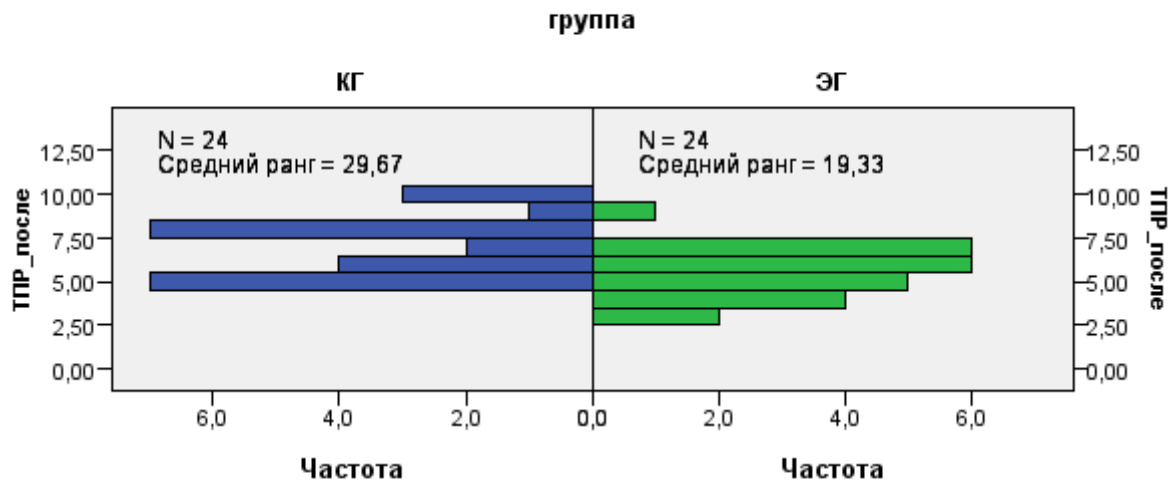
Рисунок 10.13 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ после проведения квазиэксперимента параметр Бойко общий (ПВ общий)



Всего	48
U Манна-Уитни	138,000
W Уилкоксона	438,000
Статистика критерия	138,000
Стандартная ошибка	48,449
Стандартизованная статистика критерия	-3,096
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,002

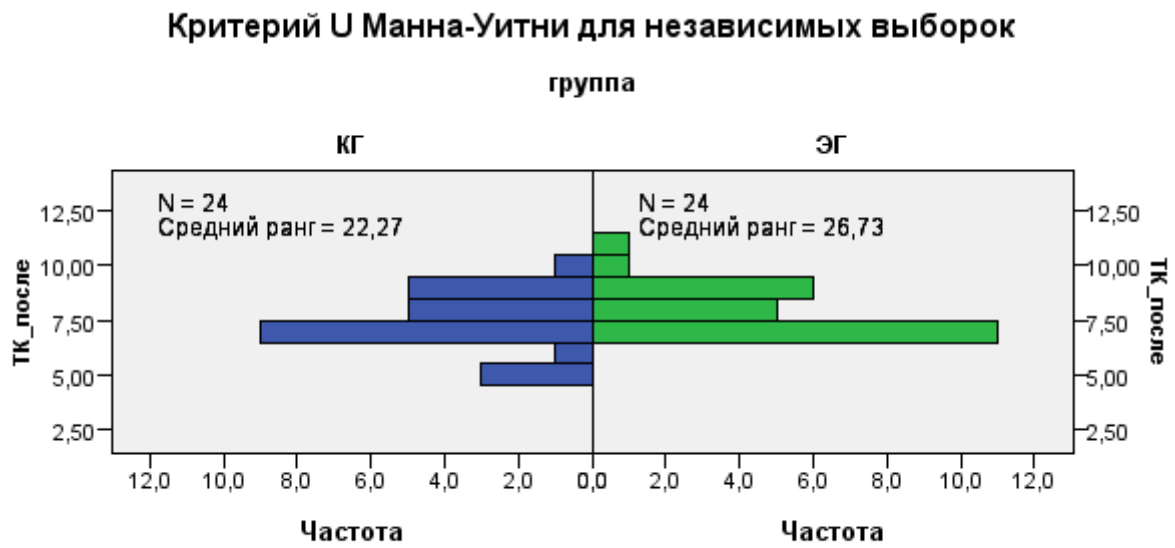
Рисунок 10.16 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ после проведения квазиэксперимента параметр «полноценно функционирующая личность»

Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок



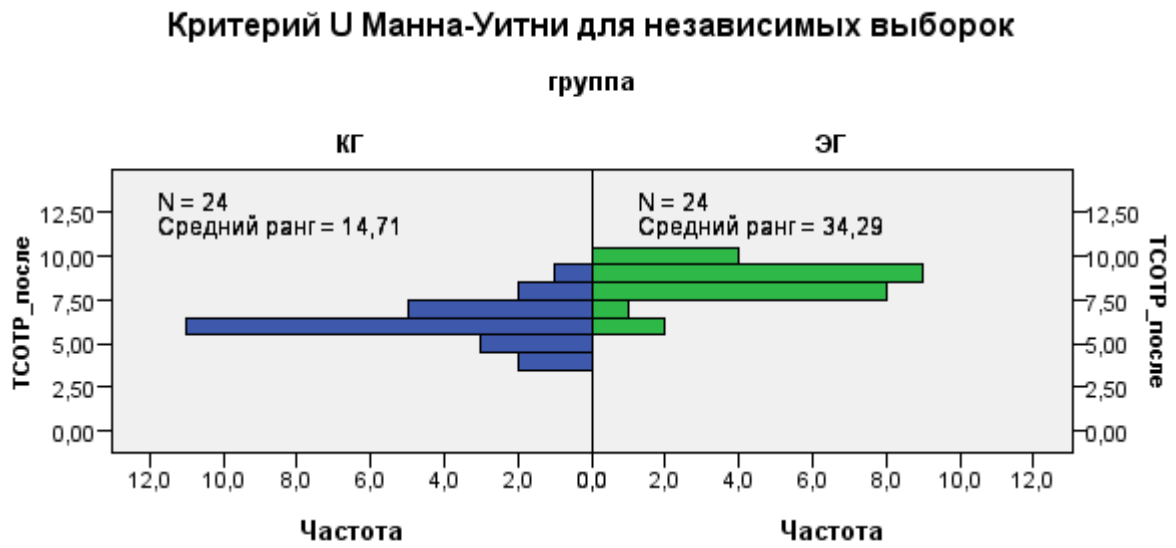
Всего	48
U Манна-Уитни	412,000
W Уилкоксона	712,000
Статистика критерия	412,000
Стандартная ошибка	47,692
Стандартизованная статистика критерия	2,600
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,009

Рисунок 10.18 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ после проведения квазиэксперимента параметр «стратегия приспособление»



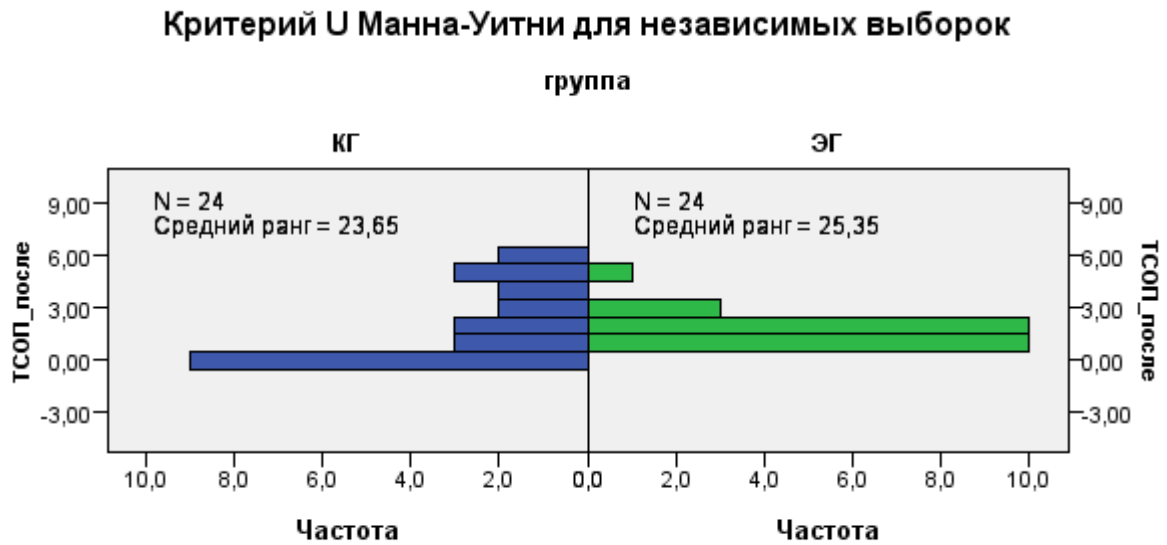
Всего	48
U Манна-Уитни	234,500
W Уилкоксона	534,500
Статистика критерия	234,500
Стандартная ошибка	46,178
Стандартизованная статистика критерия	-1,159
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,247

Рисунок 10.20 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ после проведения квазиэксперимента параметр «стратегия компромисс»



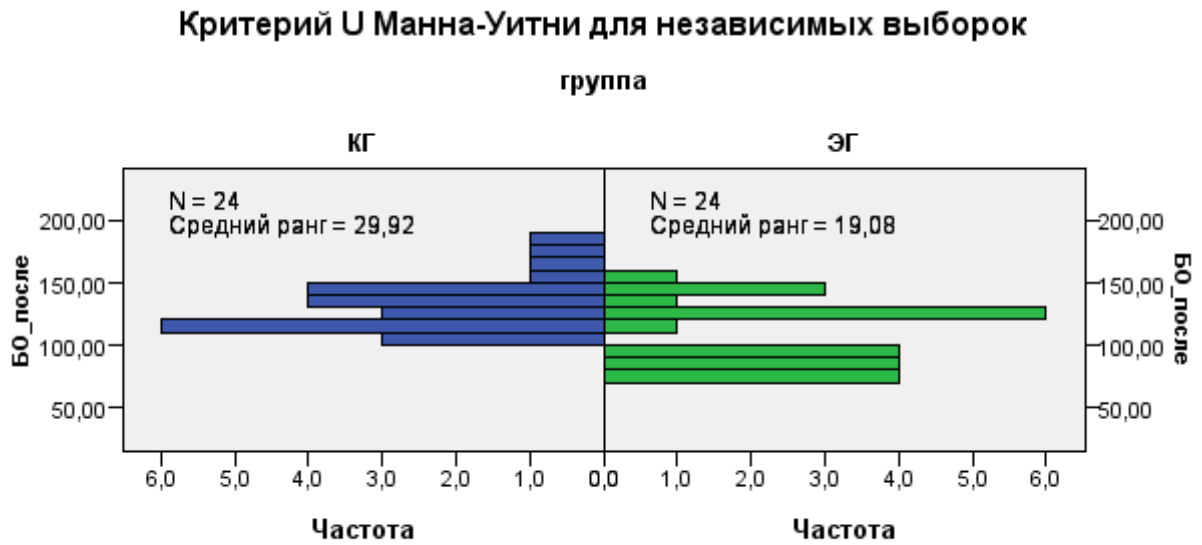
Всего	48
U Манна-Уитни	53,000
W Уилкоксона	353,000
Статистика критерия	53,000
Стандартная ошибка	47,508
Стандартизованная статистика критерия	-4,947
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,000

Рисунок 10.21 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ после проведения квазиэксперимента параметр «стратегия сотрудничество»



Всего	48
U Манна-Уитни	267,500
W Уилкоксона	567,500
Статистика критерия	267,500
Стандартная ошибка	47,325
Стандартизованная статистика критерия	-,433
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,665

Рисунок 10.22 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ после проведения квазиэксперимента параметр «стратегия сопротивление»



Всего	48
U Манна-Уитни	418,000
W Уилкоксона	718,000
Статистика критерия	418,000
Стандартная ошибка	48,492
Стандартизованная статистика критерия	2,681
Асимптотич. знч. (2-сторонний критерий)	,007

Рисунок 10.23 – Графическое представление результатов сравнения ЭГ и КГ после проведения квазиэксперимента параметр «Бойко общий» (ПВобщий)

Приложение 11

Исходные результаты тестирования респондентов

Таблица 11.1 – Исходные результаты тестирования респондентов по опроснику «Оценка уровня общительности (В.Ф. Ряховский) и опроснику «Поведение в конфликте» (К. Томас, Р. Килманн, адаптация Гришиной Н.В.)

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
1	101	11	5	4	7	7	7
1	102	11	0	9	8	8	5
1	103	6	1	5	10	8	6
1	104	7	6	6	9	7	2
1	105	9	0	9	6	8	7
1	106	16	0	7	6	7	10
1	107	9	11	6	6	4	3
1	108	11	0	5	11	6	8
1	109	8	0	9	7	8	6
1	110	14	0	5	5	10	10
1	111	10	1	7	7	7	8
1	112	8	3	6	7	9	5
1	113	13	1	7	9	7	6
1	114	8	5	5	9	7	4
1	115	4	1	7	9	9	4
1	116	10	5	7	8	5	5
1	117	15	0	9	6	8	7
1	118	17	2	5	6	7	10
1	119	7	2	5	8	10	5
1	120	9	0	6	7	9	8
1	121	17	2	5	6	7	10

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
1	122	12	1	7	10	7	5
1	123	8	7	8	10	3	2
1	124	22	0	7	7	8	8
1	125	10	2	7	7	8	6
1	126	8	0	7	9	6	8
1	127	10	0	7	8	5	10
1	128	9	2	10	6	6	6
1	129	3	0	8	11	7	4
1	130	24	5	4	9	8	4
1	131	19	2	6	10	7	5
1	132	12	1	10	8	8	3
1	133	9	11	6	5	4	4
1	134	10	0	7	8	5	10
1	135	12	0	7	8	10	5
1	136	14	2	6	5	7	10
1	137	19	1	9	7	9	4
1	138	17	0	6	9	9	6
1	139	9	0	8	5	7	10
1	140	15	0	7	9	8	6
1	141	7	2	4	11	4	9
1	142	10	0	6	8	9	7
1	143	16	2	6	9	7	6
1	144	5	0	8	7	9	6
1	145	7	2	8	10	4	6
1	146	17	0	6	10	7	7
1	147	5	1	4	8	9	8

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
1	148	8	3	8	8	5	6
1	149	12	0	8	7	9	6
1	150	11	5	6	6	8	5
1	151	11	0	6	8	8	8
1	152	9	0	7	9	7	7
1	153	8	1	9	7	10	3
1	154	18	3	9	7	4	7
1	155	8	3	7	6	10	4
1	156	6	1	7	7	9	6
1	157	13	3	6	7	6	8
1	158	10	3	7	5	8	7
1	159	14	1	7	9	6	7
1	160	12	3	8	6	7	6
1	161	7	4	10	8	5	3
1	162	11	1	4	7	11	7
1	163	13	0	5	7	9	9
1	164	15	0	8	7	7	8
1	165	15	3	5	4	8	10
1	166	7	2	7	6	7	8
1	167	13	0	9	6	5	10
1	168	14	0	4	6	9	11
1	169	11	1	7	10	5	7
1	170	5	1	9	9	5	6
1	171	9	1	10	6	8	5
1	172	11	0	6	6	10	8

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
1	173	11	0	6	10	8	6
1	174	7	5	7	5	5	8
1	175	10	1	7	8	7	7
1	176	12	2	6	8	7	7
1	177	15	2	6	5	9	8
1	178	11	3	4	8	9	6
1	179	6	1	7	8	7	7
1	180	10	1	3	8	7	11
1	181	10	0	5	6	9	10
1	182	11	0	8	7	7	8
1	183	22	0	7	9	6	8
1	184	10	3	8	9	5	5
1	185	12	1	6	7	6	10
1	186	14	1	5	6	9	9
1	187	16	4	6	8	5	7
1	188	10	6	9	6	5	4
1	189	6	1	4	5	9	11
1	190	10	2	9	7	9	3
1	191	11	1	6	7	7	9
1	192	12	1	7	8	10	4
1	193	10	3	5	8	7	7
1	194	8	1	7	8	9	5
1	195	10	0	5	8	8	9
1	196	6	1	6	11	8	4
1	197	17	2	6	9	7	6
1	198	11	0	6	8	6	10

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничества	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
1	199	11	5	4	7	7	7
1	200	11	0	9	8	8	5
1	201	6	1	5	10	8	6
1	202	7	6	6	9	7	2
1	203	9	0	9	6	8	7
1	204	16	0	7	6	7	10
1	205	14	0	4	6	9	11
1	206	11	1	7	10	5	7
1	207	5	1	9	9	5	6
1	208	9	1	10	6	8	5
1	209	11	0	6	6	10	8
1	210	11	0	6	10	8	6
1	211	11	2	8	7	7	6
2	401	19	3	9	7	9	2
2	402	11	0	7	8	9	6
2	403	12	3	7	9	8	3
2	404	9	1	8	7	7	7
2	405	13	1	7	6	8	8
2	406	7	3	8	7	8	4
2	407	11	2	3	9	8	8
2	408	19	6	7	6	11	0
2	409	19	1	7	6	5	11
2	410	14	1	5	9	7	8
2	411	16	0	7	4	10	9
2	412	5	1	8	8	8	5
2	413	7	0	5	8	8	9

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничества	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
2	414	8	1	7	5	9	8
2	415	18	2	6	9	8	5
2	416	16	0	6	6	9	9
2	417	10	3	7	7	7	6
2	418	10	1	4	8	6	11
2	419	14	1	8	8	7	6
2	420	20	2	5	5	8	10
2	421	17	1	6	6	10	7
2	422	15	1	6	7	8	8
2	423	7	0	3	7	8	12
2	424	18	4	6	7	6	7
2	425	15	2	6	9	7	6
2	426	10	1	9	7	9	4
2	427	9	1	8	7	8	6
2	428	27	3	6	5	8	8
2	429	10	10	5	6	6	3
2	430	18	1	5	7	9	8
2	431	21	3	4	8	7	8
2	432	11	7	5	7	7	4
2	433	15	3	6	7	6	8
2	434	12	2	4	8	8	8
2	435	12	4	6	7	6	7
2	436	14	0	6	7	7	10
2	437	17	0	6	9	7	8
2	439	11	1	5	11	4	9
2	440	13	4	3	9	8	6

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
2	441	23	0	7	7	8	8
2	442	20	0	6	8	7	9
2	443	15	1	8	6	10	5
2	444	15	5	5	5	9	6
2	445	15	4	8	6	5	7
2	446	10	1	7	7	9	6
2	447	9	9	3	7	5	6
2	448	7	6	8	7	5	4
2	449	9	1	6	9	7	7
2	450	7	3	6	7	9	5
2	451	13	1	5	12	6	6
2	452	10	1	5	7	8	9
2	453	12	4	6	8	7	5
2	454	10	2	5	7	9	7
2	455	12	3	6	8	9	4
2	456	11	9	4	9	7	1
2	457	12	0	5	6	9	10
2	458	9	1	7	8	7	7
2	459	10	3	5	8	7	7
2	460	17	0	6	6	10	8
2	461	7	2	5	5	8	10
2	462	9	4	7	7	6	6
2	463	6	1	4	6	8	11
2	464	9	1	5	8	5	11
2	465	10	0	7	9	5	9
2	466	10	1	7	9	5	8

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
2	467	4	1	6	4	8	11
2	468	5	0	6	7	7	10
2	469	20	0	7	8	9	6
2	470	4	1	10	5	5	9
2	471	9	2	6	8	6	8
2	472	1	3	8	8	8	3
2	473	7	0	9	6	7	8
2	474	12	3	4	8	9	6
2	475	13	4	9	7	5	5
2	476	9	0	6	6	9	9
2	477	8	1	6	8	9	6
2	478	12	1	10	9	7	3
2	479	9	2	8	8	5	7
2	480	16	4	4	8	7	7
2	481	9	1	6	6	8	9
2	482	7	1	8	8	6	7
2	483	13	0	7	5	9	9
2	484	10	6	6	7	6	5
2	449	9	1	6	9	7	7
2	450	7	3	6	7	9	5
2	451	13	1	5	12	6	6
2	452	10	1	5	7	8	9
2	453	12	4	6	8	7	5
2	454	10	2	5	7	9	7
2	455	12	3	6	8	9	4
2	456	11	9	4	9	7	1

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
2	457	12	0	5	6	9	10
2	458	9	1	7	8	7	7
2	459	10	3	5	8	7	7
2	460	17	0	6	6	10	8
2	470	4	1	10	5	5	9
2	471	9	2	6	8	6	8
2	472	1	3	8	8	8	3
2	473	7	0	9	6	7	8
2	474	12	3	4	8	9	6
2	475	13	4	9	7	5	5
2	476	9	0	6	6	9	9
2	477	8	1	6	8	9	6
2	478	12	1	10	9	7	3
2	479	9	2	8	8	5	7
2	401	19	3	9	7	9	2
2	402	11	0	7	8	9	6
2	403	12	3	7	9	8	3
2	404	9	1	8	7	7	7
2	405	13	1	7	6	8	8
2	406	7	3	8	7	8	4
2	407	11	2	3	9	8	8
2	408	19	6	7	6	11	0
2	409	19	1	7	6	5	11
2	410	14	1	5	9	7	8
2	411	16	0	7	4	10	9
2	478	12	1	10	9	7	3

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
2	479	9	2	8	8	5	7
3	601	14	1	5	7	8	9
3	602	10	0	8	5	6	11
3	603	6	6	5	7	7	5
3	604	9	0	7	9	7	7
3	605	11	0	8	8	7	7
3	606	6	5	5	10	6	4
3	607	13	1	8	9	10	2
3	608	11	7	6	7	9	1
3	609	14	2	6	7	8	7
3	610	11	3	6	6	10	5
3	611	10	0	7	7	8	8
3	612	14	7	7	7	7	2
3	613	9	1	7	7	6	9
3	614	6	1	9	10	6	4
3	615	11	4	8	7	6	5
3	616	10	4	5	8	9	4
3	617	14	1	6	8	7	8
3	618	8	2	5	5	10	8
3	619	21	0	6	8	8	8
3	620	7	3	9	8	7	3
3	621	8	1	8	9	8	4
3	622	8	1	7	8	9	8
3	623	12	0	7	7	10	6
3	624	12	0	6	9	7	8
3	625	4	1	7	7	7	8

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
3	626	11	2	5	9	8	6
3	627	11	1	8	8	8	5
3	628	4	0	8	5	9	8
3	629	12	3	8	5	8	6
3	630	16	1	6	6	10	7
3	631	12	1	7	7	12	3
3	632	5	5	7	10	4	4
3	633	8	1	7	9	7	6
3	634	8	0	4	8	8	10
3	635	10	1	7	9	8	5
3	636	9	0	8	4	8	10
3	637	8	0	5	9	8	8
3	638	16	3	9	9	6	3
3	639	12	2	7	4	8	9
3	640	16	0	5	10	8	7
3	641	16	3	5	8	8	6
3	642	15	0	6	7	8	9
3	643	11	1	6	7	11	5
3	644	4	0	8	6	9	7
3	645	10	6	7	5	8	4
3	646	12	0	7	6	8	9
3	647	2	5	8	4	7	6
3	648	9	5	8	7	4	6
3	649	6	0	5	8	10	7
3	650	12	1	8	8	9	4
3	651	5	4	7	8	7	4

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
3	652	9	9	7	7	6	1
3	653	15	4	9	6	8	3
3	654	11	3	6	7	9	5
3	655	11	0	8	4	9	9
3	656	14	7	5	10	6	2
3	657	14	0	7	9	7	7
3	658	9	6	6	8	5	5
3	659	27	11	8	5	5	1
3	660	5	5	6	7	7	5
3	661	7	4	8	11	3	4
3	662	7	1	9	6	7	7
3	663	6	0	6	7	9	8
3	664	12	1	10	8	7	4
3	665	11	0	8	7	9	6
3	666	11	5	8	7	6	4
3	667	4	0	8	4	9	9
3	668	9	1	6	6	12	5
3	669	13	0	7	5	10	8
3	670	11	4	8	7	6	5
3	671	10	4	5	8	9	4
3	672	14	1	6	8	7	8
3	673	8	2	5	5	10	8
3	674	21	0	6	8	8	8
3	675	7	3	9	8	7	3
3	676	8	1	8	9	8	4
3	677	8	3	5	9	8	7

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничества	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
3	678	12	0	7	7	10	6
3	679	12	0	6	9	7	8
3	680	4	1	7	7	7	8
3	681	15	4	9	6	8	3
3	682	11	3	6	7	9	5
3	683	11	0	8	4	9	9
3	684	14	7	5	10	6	2
3	685	14	0	7	9	7	7
3	686	9	6	6	8	5	5
3	687	27	11	8	5	5	1
3	688	5	5	6	7	7	5
3	689	7	4	8	11	3	4
3	690	7	1	9	6	7	7
3	691	6	0	6	7	9	8
3	692	12	1	10	8	7	4
3	693	16	3	5	8	8	6
3	694	15	0	6	7	8	9
3	695	11	1	6	7	11	5
3	696	4	0	8	6	9	7
3	697	10	6	7	5	8	4
3	698	12	0	7	6	8	9
3	699	2	5	8	4	7	6
3	700	9	5	8	7	4	6
3	701	6	0	5	8	10	7
3	702	12	1	8	8	9	4
3	703	5	4	7	8	7	4

Группа	№ респондента	Тест Ряховского	Томас соперничество	Томас сотрудничество	Томас компромисс	Томас избегание	Томас приспособление
3	704	9	9	7	7	6	1
3	705	16	3	5	8	8	6
3	706	15	0	6	7	8	9
3	707	11	1	6	7	11	5
3	708	4	0	8	6	9	7
3	709	10	6	7	5	8	4

Таблица 11.2 – Исходные результаты тестирования респондентов по опроснику «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко

Группа	№ респондента	Бойко1 Переван ие пси хотр ав- мир ую щих обст оате льст в	Бойко2 Неудовл етвен ност ь в собой	Бойко3 "Загнан ность в клет ку"	Бойко4 Тревога и депресс ия	Бойко5 Неадекват ное избирате льное эмоцио нальное реагиро вание	Бойко6 Эмоциональ но-нрав ственные дезорие нтация	Бойко7 Расширение сферы экономи и эмоц ий	Бойко8 Редукция професси ональн ых обяза нностей	Бойко9 Эмоциональ ный дефи цит	Бойко10 Эмоциональ ная отст ранность	Бойко11 Личност ная отст ранность	Бойко12 Психосо матичес кие и пси ховегет ативные наруше ния	Бойко фак тор нап ряжен ие	Бойко фак тор рези стен ция	Бойко фак тор истоще ние	Бойко общ ий
1	101	7	8	6	5	10	15	2	10	0	5	0	3	26	37	8	71
1	102	14	13	11	8	11	22	12	22	25	10	10	5	46	67	50	163
1	103	7	3	6	0	3	10	5	2	2	16	3	2	16	20	23	59
1	104	17	0	0	0	2	13	4	10	5	10	0	0	17	29	15	61
1	105	17	3	0	0	2	5	4	0	0	3	0	3	20	11	6	37
1	106	7	0	0	5	0	10	0	3	15	5	5	3	12	13	28	53
1	107	7	3	1	6	0	5	0	2	0	0	0	3	17	7	3	27

Группа	№ ре-с-п-он-ден-та	Бой ко1 Пер-жи-ван-ие-пси-хотр-ав-мир-ую-щих-обст-ояте-льст-в	Бой ко2 Неу-довл-етво-рен-ност-ь-со-бо-й	Бой ко3 "Заг-нан-ност-ь-в-клет-ку"	Бой ко4 Тре-вога-и-деп-ресс-ия	Бой ко5 Неа-декв-атно-е-изби-рате-льн-ое-эмо-цио-наль-ное-реаг-про-ван-ие	Бой ко6 Эмо-цио-наль-но-нрав-стве-нная-дезо-рие-нтац-ия	Бой ко7 Рас-шир-ение-сфе-ры-экон-оми-и-эмо-ций	Бой ко8 Ред-укц-ия-про-фесс-ион-альн-ых-обяз-анн-осте-й	Бой ко9 Эмо-цио-наль-ный-деф-ици-т	Бой ко10 Эмо-цио-наль-ная-отст-ране-нно-сть	Бой ко11 Лич-ност-ная-отст-ране-нно-сть	Бой ко12 Пси-хосо-мат-ичес-кие-и-пси-хове-гета-тивн-ые-нару-шен-ия	Бой ко фак-тор-нап-ряж-ени-е	Бой ко фак-тор-рез-и-стен-ция	Бой ко фак-тор-ист-още-ние	Бой ко об-щ-ий
1	108	24	10	1	6	25	20	8	15	22	10	13	6	41	68	51	160
1	109	15	15	1	5	20	21	12	0	12	2	0	3	36	53	17	106
1	110	0	3	0	0	2	7	15	2	0	15	3	0	3	26	18	47
1	111	7	3	0	8	17	16	0	12	7	0	13	5	18	45	25	88
1	112	15	0	0	3	5	0	5	10	0	8	3	5	18	20	16	54
1	113	10	6	0	0	0	25	2	2	0	3	3	0	16	29	6	51
1	114	0	5	5	0	3	3	5	10	10	8	3	0	10	21	21	52
1	115	10	3	0	3	0	0	3	0	2	0	3	5	16	3	10	29
1	116	17	0	0	10	8	8	8	10	7	3	3	15	27	34	28	89
1	117	5	3	2	8	7	0	2	10	0	0	0	7	18	19	7	44
1	118	2	8	0	5	3	17	0	14	2	3	3	5	15	34	13	62
1	119	0	3	0	6	0	15	0	0	10	5	0	0	9	15	15	39
1	120	0	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	6	0	3	9
1	121	2	8	0	5	3	17	0	14	2	3	3	5	15	34	13	62
1	122	5	3	0	6	7	17	0	15	0	3	5	3	14	39	11	64
1	123	5	0	11	0	7	12	2	7	5	8	3	6	16	28	22	66
1	124	7	5	6	8	19	7	13	13	12	10	23	5	26	52	50	128
1	125	2	0	1	7	15	20	7	17	0	10	3	0	10	59	13	82
1	126	8	18	5	0	3	8	7	2	15	2	0	0	31	20	17	68
1	127	7	18	13	3	18	20	8	15	10	3	3	8	41	61	24	126

Группа	№ ре-с-пон-ден-та	Бой ко1 Пер-е-жи-ван-ие-пси-хотр-ав-мир-ую-щих-обст-ояте-льст-в	Бой ко2 Неу-довл-етво-рен-ност-ь-со-бо-й	Бой ко3 "Заг-нан-ност-ь-в-клет-ку"	Бой ко4 Тре-вога-и-деп-ресс-ия	Бой ко5 Неа-декв-атно-е-изби-рате-льн-ое-эмо-цио-наль-ное-реаг-ван-ие	Бой ко6 Эмо-цио-наль-но-нрав-стве-нная-дезо-рие-нтац-ия	Бой ко7 Рас-шире-ние-сфе-ры-экон-оми-и-эмо-ций	Бой ко8 Ред-укц-ия-про-фесс-ион-аль-ных-обяз-анст-ей	Бой ко9 Эмо-цио-наль-ный-дефи-цит	Бой ко10 Эмо-цио-наль-ная-отст-ране-нно-сть	Бой ко11 Лич-ност-ная-отст-ране-нно-сть	Бой ко12 Пси-хосо-мат-иче-ские-и-пси-хове-гата-тив-ные-нару-шен-ия	Бой ко фак-тор-нап-ряж-ени-е	Бой ко фак-тор-рети-ция	Бой ко фак-тор-ист-още-ние	Бой ко общ-ий
1	128	17	10	7	5	15	5	5	12	15	13	3	5	39	37	36	112
1	129	0	0	0	0	0	3	2	0	0	5	0	0	0	5	5	10
1	130	9	0	13	8	13	7	13	12	15	10	12	9	30	45	46	121
1	131	12	0	6	8	3	7	0	9	5	10	8	3	26	19	26	71
1	132	0	3	0	5	2	0	0	0	0	3	3	0	8	2	6	16
1	133	8	0	3	5	8	15	8	8	9	11	8	2	16	39	30	85
1	134	12	8	0	3	25	13	10	22	20	13	10	5	23	70	48	141
1	135	24	0	0	20	0	3	8	7	10	0	5	5	44	18	20	82
1	136	0	0	0	8	2	3	4	12	0	10	0	0	8	21	10	39
1	137	24	25	2	15	23	10	30	13	16	28	20	20	66	76	84	226
1	138	12	5	8	11	15	5	17	12	9	8	3	5	36	49	25	110
1	139	9	3	0	2	7	5	8	0	0	3	3	5	14	20	11	45
1	140	15	5	6	7	2	20	9	17	15	6	8	7	33	48	36	117
1	141	10	0	0	0	3	7	7	2	10	2	3	0	10	19	15	44
1	142	5	0	0	8	3	7	5	2	0	3	3	5	13	17	11	41
1	143	5	0	1	10	2	7	5	5	10	8	2	8	16	19	28	63
1	144	5	3	0	0	0	5	0	0	0	8	0	0	8	5	8	21
1	145	27	5	2	5	2	10	2	10	3	10	3	0	39	24	16	79
1	146	27	8	7	2	7	10	0	5	2	10	3	2	44	22	17	83
1	147	5	0	0	0	0	5	0	0	0	3	3	0	5	5	6	16

Группа	№ ре-с-пон-ден-та	Бой ко1 Пер ежи ван ие пси хотр ав-мир ую щих обст ояте льств	Бой ко2 Неудовл ерен ность в собо й	Бой ко3 "Заг нан ность в клет ку"	Бой ко4 Тре вога и деп рессия	Бой ко5 Неа декв атно е избир ательн ое эмо циональ ное реаг иро ван ие	Бой ко6 Эмо циональ ное нрав ственная дезо рие нтация	Бой ко7 Рас шир ение сфе ры экон оми и эмо ций	Бой ко8 Ред укция про фесси ональн ых обя занн остей	Бой ко9 Эмо циональ ный дефи ци т	Бой ко1 0 Эмо циональ ная ответ ранность	Бой ко1 1 Лич ност ная ответ ранность	Бой ко1 2 Психосо мат ичес кие и пси хове гета тивн ые нару шения	Бой ко фак тор нап ряжен ие	Бой ко фак тор рези стен ция	Бой ко фак тор ист ощен ие	Бой ко общ ий
1	148	2	0	5	3	0	5	2	0	0	3	0	0	10	7	3	20
1	149	27	8	2	18	17	9	13	18	13	18	20	20	55	57	71	183
1	150	25	0	5	13	7	12	14	13	5	3	7	9	43	46	24	113
1	151	2	0	0	3	2	2	0	0	0	8	3	0	5	4	11	20
1	152	12	0	0	7	17	15	0	2	0	10	3	3	19	36	16	69
1	153	2	0	0	6	0	0	5	2	0	5	2	2	8	7	9	24
1	154	13	15	2	15	7	26	16	22	10	10	0	13	45	71	33	149
1	155	0	3	0	5	12	10	7	22	0	10	8	2	8	51	20	79
1	156	0	3	0	5	2	0	0	0	0	3	3	0	8	2	6	16
1	157	10	3	0	9	10	10	0	19	0	8	0	5	22	39	13	74
1	158	0	5	5	0	5	10	2	12	13	15	3	0	10	29	31	70
1	159	0	0	0	0	0	0	0	9	0	3	0	0	0	9	3	12
1	160	12	0	7	5	2	8	21	15	7	2	3	8	24	46	20	90
1	161	13	0	0	5	13	12	10	10	15	0	5	5	18	45	25	88
1	162	22	6	23	20	15	0	8	10	8	11	8	5	71	33	32	136
1	163	20	0	2	0	10	5	10	15	0	10	8	2	22	40	20	82
1	164	15	8	0	12	5	7	7	10	0	3	5	8	35	29	16	80
1	165	5	3	6	5	7	13	5	22	2	3	3	3	19	47	11	77
1	166	15	5	0	3	0	0	0	0	5	3	0	0	23	0	8	31
1	167	5	5	0	10	5	7	2	8	0	3	8	3	20	22	14	56

Группа	№ репондента	Бой ко1 Переван ие пси хотр ав- мир ую щих обст оате льств	Бой ко2 Неудовл етворен ность собой	Бой ко3 "Загнан ность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депресс ия	Бой ко5 Неадекват ное избирате льное эмоцио нальное реагиро вание	Бой ко6 Эмоциональ но-нрав ственные дезориен тация	Бой ко7 Расширение сферы экономии эмоций	Бой ко8 Редукция профессиона льных обязанностей	Бой ко9 Эмоциональ ный дефицит	Бой ко10 Эмоциональ ная отстранен ность	Бой ко11 Личностная отстранен ность	Бой ко12 Психосома тические и психове гетивные нарушения	Бой ко фактор напряжения	Бой ко фактор резистенция	Бой ко фактор истощение	Бой ко общ ий
1	168	7	0	0	3	0	5	4	2	3	3	3	5	10	11	14	35
1	169	5	0	5	5	0	8	2	10	0	10	10	3	15	20	23	58
1	170	3	3	0	0	0	5	2	0	0	3	0	2	6	7	5	18
1	171	9	0	0	13	5	7	2	5	2	3	3	5	22	19	13	54
1	172	13	8	12	3	6	15	25	17	25	10	10	5	36	63	50	149
1	173	10	0	0	0	2	7	0	15	0	13	0	0	10	24	13	47
1	174	5	7	8	5	25	30	7	15	13	17	11	2	25	77	43	145
1	175	5	8	0	0	0	13	2	15	5	13	3	0	13	30	21	64
1	176	0	0	1	9	10	15	8	0	5	5	8	8	10	33	26	69
1	177	12	5	1	15	0	5	7	9	0	8	3	3	32	21	14	68
1	178	8	0	1	8	5	2	5	8	3	10	5	0	17	20	18	55
1	179	2	8	0	2	18	18	2	14	10	8	3	3	12	52	24	88
1	180	0	0	0	0	0	12	0	17	0	3	3	5	0	29	11	40
1	181	2	3	1	3	8	20	10	20	7	8	0	5	9	58	20	87
1	182	2	0	0	2	0	0	2	0	0	8	3	3	4	2	14	20
1	183	10	21	1	8	3	8	12	20	0	10	5	0	40	43	15	98
1	184	2	3	0	10	3	8	4	3	0	3	0	2	15	18	5	38
1	185	2	5	16	7	8	5	10	10	0	3	18	3	30	33	24	87
1	186	5	0	0	0	5	8	9	10	0	10	0	0	5	32	10	47
1	187	10	0	0	0	3	10	2	2	0	8	0	3	10	17	11	38

Группа	№ репондента	Бой ко1 Переван ие пси хотрав- мирую щих обст оательст в	Бой ко2 Неудовл створен ность собой	Бой ко3 "Загнан ность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депресс ия	Бой ко5 Неадекват ное избир ательное эмоцио нальное реагиро вание	Бой ко6 Эмоциональ но-нравст венная дезорие нтация	Бой ко7 Расширение сферы экон оми и эмо ций	Бой ко8 Редукция професси ональных обязанн остей	Бой ко9 Эмоциональ ный дефи цит	Бой ко10 Эмоциональ ная отст ранность	Бой ко11 Личностная отстранен ность	Бой ко12 Психосо матичес кие и пси ховегет ативные наруше ния	Бой ко фактор напряже ние	Бой ко фактор резистен ция	Бой ко фактор истоще ние	Бой ко общий
1	188	14	8	0	3	8	8	12	12	0	3	3	2	25	40	8	73
1	189	7	0	0	0	0	8	2	5	0	15	0	2	7	15	17	39
1	190	15	0	5	11	2	5	0	3	2	3	10	3	31	10	18	59
1	191	7	0	0	13	5	5	20	2	0	3	0	3	20	32	6	58
1	192	7	0	1	0	0	10	0	17	10	10	3	0	8	27	23	58
1	193	12	3	1	3	0	10	0	2	0	3	0	0	19	12	3	34
1	194	9	0	0	3	2	7	0	2	0	3	3	0	12	11	6	29
1	195	5	0	5	0	5	20	10	7	7	5	3	5	10	42	20	72
1	196	10	0	1	0	0	10	2	2	0	10	0	0	11	14	10	35
1	197	14	0	0	8	5	7	5	17	0	3	3	0	22	34	6	62
1	198	7	3	0	11	10	5	5	9	5	3	0	8	21	29	16	66
1	199	7	8	6	5	10	15	2	10	0	5	0	3	26	37	8	71
1	200	14	13	11	8	11	22	12	22	25	10	10	5	46	67	50	163
1	201	7	3	6	0	3	10	5	2	2	16	3	2	16	20	23	59
1	202	17	0	0	0	2	13	4	10	5	10	0	0	17	29	15	61
1	203	17	3	0	0	2	5	4	0	0	3	0	3	20	11	6	37
1	204	7	0	0	5	0	10	0	3	15	5	5	3	12	13	28	53
1	205	7	0	0	3	0	5	4	2	3	3	3	5	10	11	14	35
1	206	5	0	5	5	0	8	2	10	0	10	10	3	15	20	23	58
1	207	3	3	0	0	0	5	2	0	0	3	0	2	6	7	5	18

Группа	№ ре- с- п- о- н- д- е- н- т- а	Бой ко1 Пер- жи- ван- ие пси- хотр- ав- мир- ую- щих обст- о- яте- льст- в	Бой ко2 Неу- довл- етво- рен- ност- ь со- бо- й	Бой ко3 "Заг- нан- ност- ь в клет- ку"	Бой ко4 Тре- вога и деп- ресс- ия	Бой ко5 Неа- декв- отно- е изби- рате- льн- ое эмо- цио- наль- ное реаг- иро- ван- ие	Бой ко6 Эмо- цио- наль- но- нрав- стве- нная дезо- рие- нтац- ия	Бой ко7 Рас- шире- ние сфе- ры экон- оми- и эмо- ций	Бой ко8 Ред- укц- ия про- фесс- ион- аль- ных обяз- анн- осте- й	Бой ко9 Эмо- цио- наль- ный дефи- цит	Бой ко10 Эмо- цио- наль- ная отст- ране- нно- сть	Бой ко11 Лич- ност- ная отст- ране- нно- сть	Бой ко12 Пси- хосо- мат- ичес- кие и пси- хове- гета- тив- ные нару- шен- ия	Бой ко фак- тор нап- ряж- ени- е	Бой ко фак- тор рети- ция	Бой ко фак- тор ист- още- ние	Бой ко общ- ий
1	208	9	0	0	13	5	7	2	5	2	3	3	5	22	19	13	54
1	209	13	8	12	3	6	15	25	17	25	10	10	5	36	63	50	149
1	210	10	0	0	0	2	7	0	15	0	13	0	0	10	24	13	47
1	211	7	2	0	28	17	5	28	14	8	11	8	8	37	64	35	136
2	401	17	10	13	22	17	24	23	28	22	20	25	15	62	92	82	236
2	402	0	0	0	0	0	17	0	5	0	3	0	3	0	22	6	28
2	403	7	8	0	5	5	7	2	15	0	15	3	8	20	29	26	75
2	404	22	11	11	13	0	5	0	27	15	15	8	20	57	32	58	147
2	405	0	8	0	5	2	2	7	15	5	13	3	3	13	26	24	63
2	406	2	8	11	8	18	7	11	18	2	13	8	13	29	54	36	119
2	407	14	8	6	10	10	20	10	22	7	8	3	7	38	62	25	125
2	408	19	7	12	23	17	22	28	25	17	15	27	20	61	92	79	232
2	409	15	8	8	10	0	10	8	13	0	10	10	15	41	31	35	107
2	410	27	13	20	26	10	10	11	5	7	3	15	30	86	36	55	177
2	411	19	5	0	12	13	15	28	12	17	7	7	30	36	68	61	165
2	412	10	0	0	0	7	5	7	15	5	3	0	5	10	34	13	57
2	413	0	0	0	3	5	17	7	10	0	3	3	3	3	39	9	51
2	414	5	0	0	0	5	8	23	20	8	7	0	2	5	56	71	78
2	415	20	10	13	16	5	7	23	21	2	8	8	15	59	56	33	148
2	416	0	0	16	0	5	8	9	10	0	0	3	3	16	32	6	54

Группа	№ ресурса	Бой ко1 Переване психотравмирующая обстановка	Бой ко2 Неудовлетворенность собой	Бой ко3 "Загнанность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депрессия	Бой ко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реактивное	Бой ко6 Эмоционально- нравственная дезорентация	Бой ко7 Расширение сферы экономических эмоций	Бой ко8 Редукция профессиональных обязательств	Бой ко9 Эмоциональный дефицит	Бой ко10 Эмоциональная отраженность	Бой ко11 Личностная отраженность	Бой ко12 Психосоматические психогенные нарушения	Бой ко фактор напряжения	Бой ко фактор резистентности	Бой ко фактор истощения	Бой ко общий
2	417	2	0	1	0	7	15	7	12	10	3	3	3	3	41	19	63
2	418	0	3	0	5	8	7	8	15	10	0	0	8	8	38	18	64
2	419	0	11	1	13	15	12	0	20	10	16	3	8	25	47	37	109
2	420	18	8	2	13	2	12	23	16	2	8	10	23	41	53	43	137
2	421	22	5	5	20	15	14	25	10	25	11	18	13	52	64	67	183
2	422	27	3	0	12	20	12	13	15	7	3	8	8	42	60	26	128
2	423	0	3	0	0	22	7	2	7	0	8	0	3	3	38	11	52
2	424	4	3	0	13	7	4	12	15	5	5	0	5	20	38	15	73
2	425	7	0	0	5	23	17	8	25	2	7	8	10	12	73	27	112
2	426	0	3	0	3	2	0	0	7	5	3	3	3	6	9	14	29
2	427	12	10	8	6	17	22	10	20	10	13	2	13	36	69	38	143
2	428	27	2	8	3	20	10	7	12	19	3	3	14	40	49	39	128
2	429	13	0	0	0	9	13	20	0	5	15	3	5	13	42	28	83
2	430	2	8	6	3	10	13	2	10	8	3	2	5	19	35	18	72
2	431	2	3	3	8	15	7	23	18	10	5	8	7	16	63	30	109
2	432	2	0	0	5	17	12	3	5	2	8	3	11	7	37	24	68
2	433	12	0	0	7	7	7	0	4	0	8	3	6	19	18	17	54
2	434	2	0	0	10	0	5	5	2	0	13	3	0	12	12	16	40
2	435	22	8	0	11	7	17	10	7	7	8	8	9	41	41	29	111
2	436	9	5	5	13	18	5	14	7	0	13	3	8	32	44	24	100

Группа	№ ресурсной	Бой ко1 Переване психотравмирующих обстоятельств	Бой ко2 Неудовлетворенность собой	Бой ко3 "Загнанность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депрессия	Бой ко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Бой ко6 Эмоционально- нравственная дезорientация	Бой ко7 Расширение сферы экономических эмоций	Бой ко8 Редукция профессиональных обязательств	Бой ко9 Эмоциональный дефицит	Бой ко10 Эмоциональная отстраненность	Бой ко11 Личностная отстраненность	Бой ко12 Психосоматические психовегетативные нарушения	Бой ко фактор напряжения	Бой ко фактор резистенция	Бой ко фактор истощение	Бой ко общий
2	437	3	0	0	16	2	10	21	18	2	10	5	25	19	51	42	112
2	439	2	0	0	11	2	5	2	0	0	8	3	18	13	9	29	51
2	440	10	11	0	0	25	15	7	13	3	15	10	0	21	60	28	109
2	441	25	10	13	16	10	19	13	20	10	13	7	28	64	62	58	184
2	442	25	10	13	16	10	19	13	20	10	13	7	28	64	62	58	184
2	443	14	8	6	16	27	10	13	13	23	17	3	15	44	63	58	165
2	444	15	13	6	5	14	12	9	15	5	13	15	10	39	50	43	132
2	445	5	5	0	3	9	10	10	14	0	3	8	5	13	43	16	72
2	446	10	0	2	3	0	15	5	20	0	8	3	8	15	40	19	74
2	447	9	5	0	3	3	5	10	5	2	8	2	3	17	23	15	55
2	448	18	12	18	18	7	25	12	18	5	20	2	2	66	62	35	163
2	449	0	0	0	0	0	5	0	0	0	3	0	3	0	5	6	11
2	450	62	3	0	5	5	5	5	15	0	8	3	6	70	30	17	117
2	451	2	3	0	3	2	15	0	0	0	13	3	0	8	17	16	41
2	452	8	3	1	3	0	0	5	5	0	3	0	0	15	10	3	28
2	453	15	2	5	5	5	17	28	5	0	10	15	8	27	55	33	115
2	454	0	0	0	3	7	10	2	5	0	13	3	6	3	24	22	49
2	455	8	18	5	0	3	8	7	2	15	2	0	0	31	20	17	68
2	456	8	3	1	0	10	23	5	7	0	8	3	2	12	45	13	70
2	457	0	0	0	3	7	3	15	0	2	5	0	8	3	25	15	43

Группа	№ ресурсной точки	Бой ко1 Переван ие пси хотрав- мирую щих обст оятельств	Бой ко2 Неудовл етворен ность собой	Бой ко3 "Загнан ность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депрес сия	Бой ко5 Неадекват ность избирате льное эмо циональ ное реак тивное	Бой ко6 Эмоциона льно-нрав ственные десоциа лизация	Бой ко7 Расшире ние сфе ры экон оми и эмо ций	Бой ко8 Редукция професси ональн ых обяза ностей	Бой ко9 Эмоциона льный де фицит	Бой ко10 Эмоциона льная отст ранность	Бой ко11 Личност ная отст ранность	Бой ко12 Психосо матичес кие пси ховегет ативные наруше ния	Бой ко фак тор напря жения	Бой ко фак тор резис тенция	Бой ко фак тор истощ ение	Бой ко общ ий
2	458	0	0	0	0	5	12	0	19	10	15	5	5	0	36	35	71
2	459	0	0	0	2	11	12	0	5	0	10	0	0	2	28	10	40
2	460	4	0	0	10	5	7	3	5	3	3	0	8	14	20	14	48
2	461	5	3	0	3	15	10	12	15	2	3	0	0	11	52	5	68
2	462	12	6	1	3	5	28	5	4	18	8	0	3	22	42	29	93
2	463	0	0	0	0	3	12	0	0	0	3	0	0	0	15	3	18
2	464	5	3	0	5	0	5	5	2	0	17	0	0	13	12	17	42
2	465	12	3	5	0	2	8	7	2	7	11	3	5	20	19	26	65
2	466	7	3	0	0	2	3	2	2	0	3	0	5	10	9	8	27
2	467	0	0	0	0	0	5	0	0	0	5	0	0	0	5	5	10
2	468	5	3	0	7	0	0	0	0	0	6	3	3	15	0	12	27
2	469	5	0	0	10	3	12	0	7	0	3	0	3	15	22	6	43
2	470	0	3	0	3	0	5	0	0	0	3	3	0	6	5	6	17
2	471	9	3	11	3	7	4	12	9	0	10	8	0	26	32	18	76
2	472	0	0	0	0	0	10	2	2	0	3	0	2	0	14	5	19
2	473	15	8	0	0	5	7	2	2	5	3	3	3	23	16	14	53
2	474	5	0	0	13	2	10	0	25	5	11	3	3	18	37	22	87
2	475	17	0	11	13	15	7	15	15	2	5	8	3	41	52	18	111
2	476	0	3	0	3	0	5	0	0	0	8	0	3	6	5	11	22
2	477	5	3	15	11	0	5	7	2	0	3	3	3	34	14	9	57

Группа	№ respondent	Бой ко1 Переван ие пси хотрав- мирую щих обст оательст в	Бой ко2 Неудовл енност ь собой	Бой ко3 "Загнан ност ь в клет ку"	Бой ко4 Тревога и депресс ия	Бой ко5 Неадекват ное избир ательное эмоциона льное реаг ирование	Бой ко6 Эмоциона льно-нрав ственная дезорие нтация	Бой ко7 Расшире ние сферы экономи и эмоц ий	Бой ко8 Редукция професси ональн ых обяза нностей	Бой ко9 Эмоциона льный де фицит	Бой ко10 Эмоциона льная отст ранность	Бой ко11 Личност ная отст ранность	Бой ко12 Психосо матичес кие и пси хологич еские на рушения	Бой ко фак тор на пряжени е	Бой ко фак тор рези стенция	Бой ко фак тор истощ ение	Бой ко общ ий
2	478	7	3	0	5	0	2	3	15	15	3	3	0	15	20	21	56
2	479	15	3	0	0	7	8	10	0	0	10	3	0	18	25	13	56
2	480	27	13	13	11	8	10	20	13	9	13	8	28	64	51	58	173
2	481	0	3	0	3	0	5	0	0	0	8	0	0	6	5	8	19
2	482	12	10	0	5	2	8	0	2	0	3	3	8	27	12	14	53
2	483	2	0	0	0	0	8	0	2	0	5	0	0	2	10	5	17
2	484	17	8	15	0	17	9	13	28	2	13	5	13	40	67	33	140
2	449	0	0	0	0	0	5	0	0	0	3	0	3	0	5	6	11
2	450	62	3	0	5	5	5	5	15	0	8	3	6	70	30	17	117
2	451	2	3	0	3	2	15	0	0	0	13	3	0	8	17	16	41
2	452	8	3	1	3	0	0	5	5	0	3	0	0	15	10	3	28
2	453	15	2	5	5	5	17	28	5	0	10	15	8	27	55	33	115
2	454	0	0	0	3	7	10	2	5	0	13	3	6	3	24	22	49
2	455	8	18	5	0	3	8	7	2	15	2	0	0	31	20	17	68
2	456	8	3	1	0	10	23	5	7	0	8	3	2	12	45	13	70
2	457	0	0	0	3	7	3	15	0	2	5	0	8	3	25	15	43
2	458	0	0	0	0	5	12	0	19	10	15	5	5	0	36	35	71
2	459	0	0	0	2	11	12	0	5	0	10	0	0	2	28	10	40
2	460	4	0	0	10	5	7	3	5	3	3	0	8	14	20	14	48
2	470	0	3	0	3	0	5	0	0	0	3	3	0	6	5	6	17

Группа	№ ре- с- пон- ден- та	Бой ко1 Пер- ежи- ван- ие пси- хотр- ав- мир- ую щих обст- ояте- льст- в	Бой ко2 Неу- довл- етен- ност- ь со- бо- й	Бой ко3 "Заг- нан- ност- ь в клет- ку"	Бой ко4 Тре- вога и деп- ресс- ия	Бой ко5 Неа- декв- отно- е изби- рате- льн- ое эмо- цио- наль- ное реаг- иро- ван- ие	Бой ко6 Эмо- цио- наль- но- нрав- стве- нная дезо- рие- нтац- ия	Бой ко7 Рас- шир- ение сфе- ры экон- оми- и эмо- ций	Бой ко8 Ред- укц- ия про- фесс- ион- аль- ных обяз- анн- осте- й	Бой ко9 Эмо- цио- наль- ный дефи- цит	Бой ко10 Эмо- цио- наль- ная отст- ране- нно- сть	Бой ко11 Лич- ност- ная отст- ране- нно- сть	Бой ко12 Пси- хосо- мат- иче- ские и пси- хове- гет- тив- ные нару- шен- ия	Бой ко фак- тор нап- ряж- ени- е	Бой ко фак- тор рети- ция	Бой ко фак- тор ист- още- ние	Бой ко общ- ий
2	471	9	3	11	3	7	4	12	9	0	10	8	0	26	32	18	76
2	472	0	0	0	0	0	10	2	2	0	3	0	2	0	14	5	19
2	473	15	8	0	0	5	7	2	2	5	3	3	3	23	16	14	53
2	474	5	0	0	13	2	10	0	25	5	11	3	3	18	37	22	87
2	475	17	0	11	13	15	7	15	15	2	5	8	3	41	52	18	111
2	476	0	3	0	3	0	5	0	0	0	8	0	3	6	5	11	22
2	477	5	3	15	11	0	5	7	2	0	3	3	3	34	14	9	57
2	478	7	3	0	5	0	2	3	15	15	3	3	0	15	20	21	56
2	479	15	3	0	0	7	8	10	0	0	10	3	0	18	25	13	56
2	401	17	10	13	22	17	24	23	28	22	20	25	15	62	92	82	236
2	402	0	0	0	0	0	17	0	5	0	3	0	3	0	22	6	28
2	403	7	8	0	5	5	7	2	15	0	15	3	8	20	29	26	75
2	404	22	11	11	13	0	5	0	27	15	15	8	20	57	32	58	147
2	405	0	8	0	5	2	2	7	15	5	13	3	3	13	26	24	63
2	406	2	8	11	8	18	7	11	18	2	13	8	13	29	54	36	119
2	407	14	8	6	10	10	20	10	22	7	8	3	7	38	62	25	125
2	408	19	7	12	23	17	22	28	25	17	15	27	20	61	92	79	232
2	409	15	8	8	10	0	10	8	13	0	10	10	15	41	31	35	107
2	410	27	13	20	26	10	10	11	5	7	3	15	30	86	36	55	177
2	411	19	5	0	12	13	15	28	12	17	7	7	30	36	68	61	165

Группа	№ ре- пон- ден- та	Бой ко1 Пер- ежи- ван- ие пси- хотр- ав- мир- ую щих обст- ояте- льст- в	Бой ко2 Неу- довл- етво- рен- ност- ь собо- й	Бой ко3 "Заг- нан- ност- ь в клет- ку"	Бой ко4 Тре- вога и деп- ресс- ия	Бой ко5 Неа- декв- отно- е изби- рате- льн- ое эмо- цио- наль- ное реаг- иро- ван- ие	Бой ко6 Эмо- цио- наль- но- нрав- стве- нная дезо- рие- нтац- ия	Бой ко7 Рас- шир- ение сфе- ры экон- оми- и эмо- ций	Бой ко8 Ред- укц- ия про- фесс- ион- аль- ных обяз- анн- осте- й	Бой ко9 Эмо- цио- наль- ный деф- ици- т	Бой ко10 Эмо- цио- наль- ная отст- ране- нно- сть	Бой ко11 Лич- ност- ная отст- ране- нно- сть	Бой ко12 Пси- хосо- мат- ичес- кие и пси- хове- гета- тив- ные нару- шен- ия	Бой ко фак- тор нап- ряж- ени- е	Бой ко фак- тор рез- стен- ция	Бой ко фак- тор ист- още- ние	Бой ко общ- ий
2	478	7	3	0	5	0	2	3	15	15	3	3	0	15	20	21	56
2	479	15	3	0	0	7	8	10	0	0	10	3	0	18	25	13	56
3	601	0	0	0	3	3	15	0	2	0	2	0	0	3	20	2	25
3	602	5	0	0	0	7	7	0	7	0	13	3	5	5	21	21	47
3	603	0	0	0	0	0	2	2	12	5	3	3	0	0	6	11	27
3	604	7	0	0	5	15	7	5	10	0	15	3	5	12	37	23	72
3	605	17	26	11	10	5	0	20	11	10	5	0	13	64	36	28	128
3	606	25	5	0	3	17	3	3	12	10	8	3	10	33	35	31	99
3	607	18	8	6	0	20	7	2	17	0	15	5	5	32	46	25	103
3	608	24	5	6	10	15	7	3	0	5	3	8	10	45	25	26	96
3	609	3	3	0	3	0	0	5	7	2	3	5	2	9	12	12	33
3	610	15	8	0	13	15	0	3	20	2	5	3	18	36	38	28	102
3	611	7	0	0	6	2	7	0	5	0	13	3	2	13	14	18	45
3	612	17	3	2	8	2	10	0	0	0	3	0	3	30	12	6	48
3	613	10	0	0	3	0	10	0	0	0	3	0	3	13	10	6	29
3	614	9	8	1	8	15	7	15	4	0	10	3	5	26	41	18	85
3	615	8	3	2	13	10	25	15	19	3	8	8	6	26	69	25	120
3	616	0	3	0	6	0	0	0	0	0	3	0	3	9	0	6	15
3	617	9	13	6	11	18	2	11	21	12	8	10	10	39	52	40	131
3	618	7	0	0	8	8	5	15	12	12	8	10	4	15	40	34	89

Группа	№ ресурсной точки	Бой ко1 Переван ие пси хотрав- мирую щих обст- оательств	Бой ко2 Неудовле- ренность собой	Бой ко3 "Загрязнен- ность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депрес- сия	Бой ко5 Неадекват- ное изби- рательное эмоцио- нальное реакиро- вание	Бой ко6 Эмоциональ- но-нрав- ственная дезорие- нтация	Бой ко7 Расширение сферы экон- оми и эмо- ций	Бой ко8 Редукция професси- ональных обязан- ностей	Бой ко9 Эмоциональ- ный дефи- цит	Бой ко10 Эмоциональ- ная отст- ранность	Бой ко11 Личностная отстранен- ность	Бой ко12 Психосо- матические и психове- гетативные нарушения	Бой ко фактор напряжения	Бой ко фактор резистен- ция	Бой ко фактор истощение	Бой ко общ- ий
3	619	0	0	15	16	3	8	8	10	10	8	0	3	31	29	21	81
3	620	22	8	1	10	0	3	10	2	15	5	0	0	41	15	20	76
3	621	4	0	0	3	12	7	2	15	5	13	0	8	7	36	26	69
3	622	0	3	1	0	18	12	0	5	10	5	8	0	4	35	23	62
3	623	2	3	0	11	0	7	10	0	0	3	0	13	16	17	16	49
3	624	27	10	21	3	8	17	10	7	5	15	5	0	61	42	25	125
3	625	0	3	1	5	3	3	5	2	10	3	3	0	9	13	16	38
3	626	5	0	0	0	2	5	2	0	0	7	0	3	5	9	10	24
3	627	7	3	0	15	0	12	12	0	12	8	7	3	25	24	30	79
3	628	5	0	0	0	0	7	2	12	0	15	3	0	5	21	18	44
3	629	0	3	5	3	0	7	5	3	10	3	3	18	11	15	34	60
3	630	15	12	13	8	28	18	8	19	14	20	15	28	48	73	77	198
3	631	7	3	5	7	2	7	7	7	2	0	3	8	22	23	13	58
3	632	12	8	6	6	12	7	8	20	0	10	3	8	32	47	21	100
3	633	5	3	0	0	2	5	7	0	0	7	3	16	8	14	26	48
3	634	5	3	0	7	2	7	0	12	5	8	3	6	15	21	22	58
3	635	7	0	5	6	2	10	2	0	2	10	3	2	18	14	17	49
3	636	5	0	0	3	7	7	0	2	0	8	3	3	8	16	14	38
3	637	8	6	7	3	18	17	5	7	5	8	5	13	24	47	31	102
3	638	20	7	10	20	22	18	20	28	3	13	18	23	57	88	57	202

Группа	№ репондента	Бой ко1 Переван ие пси хотрав- мирую щих обст- оятельств	Бой ко2 Неудовл- етворен- ность в собой	Бой ко3 "Загнан- ность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депрес- сия	Бой ко5 Неадекват- ное изби- рательное эмоциональ- ное реагиро- вание	Бой ко6 Эмоциональ- но-нравствен- ная дезориен- тация	Бой ко7 Расширение сферы эконо- мии эмоци- й	Бой ко8 Редукция профессиональ- ных обяза- нностей	Бой ко9 Эмоциональ- ный дефицит	Бой ко10 Эмоциональ- ная отстранен- ность	Бой ко11 Личностная отстранен- ность	Бой ко12 Психосома- тические и психовегета- тивные нару- шения	Бой ко фактор напряжения	Бой ко фактор резистенция	Бой ко фактор истощение	Бой ко общий
3	639	10	8	13	18	10	2	5	7	10	5	3	3	49	24	21	94
3	640	22	3	1	28	5	2	8	20	5	10	3	5	54	35	23	112
3	641	7	3	0	13	7	0	3	20	16	3	5	15	23	30	39	92
3	642	14	8	21	18	10	15	26	18	12	10	5	20	61	69	47	177
3	643	12	3	21	8	0	17	5	7	0	5	5	5	44	29	15	88
3	644	2	0	0	0	3	15	5	7	10	10	0	0	2	30	20	52
3	645	8	0	0	3	5	10	0	18	15	5	0	3	11	33	23	67
3	646	2	3	0	3	0	10	0	3	0	3	0	0	8	13	3	24
3	647	0	3	0	0	0	3	17	2	10	10	0	0	3	22	20	45
3	648	10	8	0	3	15	5	0	2	0	8	3	3	21	22	14	57
3	649	5	0	0	0	3	2	0	0	0	3	0	0	5	5	3	13
3	650	5	0	1	0	2	2	0	10	0	8	3	0	6	4	11	31
3	651	10	0	0	0	3	0	0	2	5	3	0	0	10	5	8	23
3	652	17	8	1	18	15	5	23	17	9	0	13	13	44	60	35	139
3	653	5	3	0	0	3	3	0	2	10	3	3	3	8	8	19	35
3	654	17	13	15	5	22	15	17	27	12	20	7	18	50	81	57	188
3	655	17	3	28	25	18	0	20	15	14	13	12	15	73	53	54	180
3	656	5	8	16	0	3	0	11	18	2	3	10	7	29	32	22	83
3	657	10	6	1	20	5	5	10	12	0	5	8	3	37	32	16	85
3	658	12	8	13	20	13	20	11	12	10	13	10	10	53	56	43	152

Группа	№ ресурсной единицы	Бой ко1 Переванное психотравмирующие обстоятельства	Бой ко2 Неудовлетворенность собой	Бой ко3 "Загнанность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депрессия	Бой ко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Бой ко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	Бой ко7 Расширение сферы экономики эмоций	Бой ко8 Редукция профессиональных обязанностей	Бой ко9 Эмоциональный дефицит	Бой ко10 Эмоциональная ответственность	Бой ко11 Личностная ответственность	Бой ко12 Психосоциальные психогенетические нарушения	Бой ко фактор напряжения	Бой ко фактор резистенция	Бой ко фактор истощение	Бой ко общий
3	659	19	8	8	18	13	13	30	10	19	10	5	12	53	66	46	165
3	660	7	3	0	6	12	5	25	12	0	5	3	3	16	54	11	81
3	661	20	5	0	5	5	5	8	30	17	5	5	2	30	48	29	107
3	662	0	0	0	0	0	5	0	2	10	3	0	3	0	7	16	23
3	663	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	3	3	6
3	664	9	0	0	8	5	5	17	9	0	3	3	5	17	36	11	64
3	665	2	0	5	0	0	3	5	2	15	8	0	0	7	10	23	40
3	666	4	0	0	12	13	7	9	9	5	3	5	23	16	38	36	90
3	667	5	3	0	0	5	0	5	0	0	3	0	0	8	10	3	21
3	668	0	0	0	0	10	13	2	0	5	8	5	0	0	25	18	43
3	669	0	0	0	3	0	8	0	2	17	5	0	3	3	10	25	38
3	670	8	3	2	13	10	25	15	19	3	8	8	6	26	69	25	120
3	671	0	3	0	6	0	0	0	0	0	3	0	3	9	0	6	15
3	672	9	13	6	11	18	2	11	21	12	8	10	10	39	52	40	131
3	673	7	0	0	8	8	5	15	12	12	8	10	4	15	40	34	89
3	674	0	0	15	16	3	8	8	10	10	8	0	3	31	29	21	81
3	675	22	8	1	10	0	3	10	2	15	5	0	0	41	15	20	76
3	676	4	0	0	3	12	7	2	15	5	13	0	8	7	36	26	69
3	677	0	3	1	0	18	12	0	5	10	5	8	0	4	35	23	62
3	678	2	3	0	11	0	7	10	0	0	3	0	13	16	17	16	49

Группа	№ ресурсной точки	Бой ко1 Переване психотравмирующая обстановка	Бой ко2 Неудовлетворенность собой	Бой ко3 "Загнанность в клетку"	Бой ко4 Тревога и депрессия	Бой ко5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Бой ко6 Эмоционально-нравственная дезориентация	Бой ко7 Расширение сферы экономики эмоций	Бой ко8 Редукция профессиональных обязанностей	Бой ко9 Эмоциональный дефицит	Бой ко10 Эмоциональная ответственность	Бой ко11 Личностная ответственность	Бой ко12 Психосоциальные и психогенные нарушения	Бой ко фактор напряжения	Бой ко фактор резистенция	Бой ко фактор истощение	Бой ко общий
3	679	27	10	21	3	8	17	10	7	5	15	5	0	61	42	25	125
3	680	0	3	1	5	3	3	5	2	10	3	3	0	9	13	16	38
3	681	5	3	0	0	3	3	0	2	10	3	3	3	8	8	19	35
3	682	17	13	15	5	22	15	17	27	12	20	7	18	50	81	57	188
3	683	17	3	28	25	18	0	20	15	14	13	12	15	73	53	54	180
3	684	5	8	16	0	3	0	11	18	2	3	10	7	29	32	22	83
3	685	10	6	1	20	5	5	10	12	0	5	8	3	37	32	16	85
3	686	12	8	13	20	13	20	11	12	10	13	10	10	53	56	43	152
3	687	19	8	8	18	13	13	30	10	19	10	5	12	53	66	46	165
3	688	7	3	0	6	12	5	25	12	0	5	3	3	16	54	11	81
3	689	20	5	0	5	5	5	8	30	17	5	5	2	30	48	29	107
3	690	0	0	0	0	0	5	0	2	10	3	0	3	0	7	16	23
3	691	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	3	3	6
3	692	9	0	0	8	5	5	17	9	0	3	3	5	17	36	11	64
3	693	7	3	0	13	7	0	3	20	16	3	5	15	23	30	39	92
3	694	14	8	21	18	10	15	26	18	12	10	5	20	61	69	47	177
3	695	12	3	21	8	0	17	5	7	0	5	5	5	44	29	15	88
3	696	2	0	0	0	3	15	5	7	10	10	0	0	2	30	20	52
3	697	8	0	0	3	5	10	0	18	15	5	0	3	11	33	23	67
3	698	2	3	0	3	0	10	0	3	0	3	0	0	8	13	3	24

Группа	№ ре-с-пон-ден-та	Бой ко1 Пер-е-жи-ван-ие-пси-хо-тр-ав-мир-ую-щих-об-ст-оя-те-ль-ст-в	Бой ко2 Не-у-дов-ле-н-но-ст-ь-в-со-бо-е	Бой ко3 "За-г-нан-но-ст-ь-в-к-лет-ку"	Бой ко4 Тре-во-га-и-де-п-р-есс-ия	Бой ко5 Не-а-дек-в-ат-но-е-из-би-ра-те-ль-н-ое-э-мо-ци-о-на-ль-ное-ре-а-г-и-ро-ван-ие	Бой ко6 Э-мо-ци-о-на-ль-но-н-рав-ст-ве-н-ная-де-зо-ри-е-нта-ц-ия	Бой ко7 Рас-ши-ре-ние-с-фе-ры-э-ко-но-ми-и-э-мо-ц-ий	Бой ко8 Ред-ук-ция-про-ф-ес-си-о-на-ль-н-ых-об-яз-ан-ст-е-й	Бой ко9 Э-мо-ци-о-на-ль-ный-де-ф-и-ци-т	Бой ко10 Э-мо-ци-о-на-ль-ная-от-ст-ра-не-н-но-ст-ь	Бой ко11 Лич-ност-ная-от-ст-ра-не-н-но-ст-ь	Бой ко12 Пси-хо-со-ма-ти-че-ские-и-пси-хо-ве-га-тив-ные-на-ру-ше-ния	Бой ко фак-тор-на-п-ря-ж-е-ни-е	Бой ко фак-тор-ре-зи-стен-ция	Бой ко фак-тор-ист-о-ще-ние	Бой ко об-щ-ий
3	699	0	3	0	0	0	3	17	2	10	10	0	0	3	22	20	45
3	700	10	8	0	3	15	5	0	2	0	8	3	3	21	22	14	57
3	701	5	0	0	0	3	2	0	0	0	3	0	0	5	5	3	13
3	702	5	0	1	0	2	2	0	10	0	8	3	0	6	4	11	31
3	703	10	0	0	0	3	0	0	2	5	3	0	0	10	5	8	23
3	704	17	8	1	18	15	5	23	17	9	0	13	13	44	60	35	139
3	705	7	3	0	13	7	0	3	20	16	3	5	15	23	30	39	92
3	706	14	8	21	18	10	15	26	18	12	10	5	20	61	69	47	177
3	707	12	3	21	8	0	17	5	7	0	5	5	5	44	29	15	88
3	708	2	0	0	0	3	15	5	7	10	10	0	0	2	30	20	52
3	709	8	0	0	3	5	10	0	18	15	5	0	3	11	33	23	67

Таблица 11.3 – Исходные результаты тестирования респондентов по опроснику «ЛК(в)» Е.Г. Ксенофонтова

Г р у п п а	№ респондента	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дг	УС К Дс	УС К Оа
1	101	29	14	15	6	6	0	5	5	10	6	7	13	6	6	5	7	4
1	102	24	11	13	5	4	-1	4	5	9	7	3	10	4	4	5	6	5
1	103	30	16	14	6	7	1	5	7	12	5	5	10	6	6	6	7	3
1	104	31	14	17	7	5	-2	5	7	12	8	5	13	5	6	6	8	2
1	105	29	15	14	7	4	-3	6	5	11	7	6	13	6	5	6	6	4
1	106	22	12	10	4	4	0	4	3	7	4	4	8	4	5	5	3	8
1	107	33	16	17	7	8	1	6	8	14	7	8	15	8	4	7	7	2
1	108	19	10	9	5	4	-1	2	3	5	5	2	7	3	4	3	6	7
1	109	24	14	10	5	5	0	6	3	9	5	6	11	5	4	4	3	9
1	110	19	7	12	4	3	-1	6	2	8	7	6	13	6	1	4	2	10
1	111	23	11	12	7	4	-3	5	4	9	2	4	6	3	6	4	7	5
1	112	21	10	11	6	5	-1	5	4	9	3	3	6	3	4	2	7	7
1	113	24	12	12	5	4	-1	6	4	10	6	3	9	2	5	6	6	4
1	114	29	11	18	6	5	-1	6	7	13	8	3	11	4	5	7	6	3
1	115	26	14	12	5	5	0	4	6	10	5	6	11	6	5	5	7	4
1	116	28	15	13	7	7	0	4	6	10	6	7	13	8	4	6	5	5
1	117	24	14	10	5	5	0	5	6	11	4	4	8	5	5	5	6	5
1	118	22	12	10	5	6	1	3	4	7	3	5	8	5	6	3	5	8
1	119	27	12	15	6	4	-2	4	6	10	5	6	11	5	4	6	7	3
1	120	28	13	15	8	6	-2	7	6	13	6	5	11	4	5	4	7	5
1	121	22	12	10	5	3	1	3	4	7	3	5	8	5	6	3	5	8

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
1	122	26	13	13	6	6	0	5	5	10	4	4	8	4	5	5	8	3
1	123	24	11	13	8	7	-1	6	6	12	2	6	8	4	4	2	6	8
1	124	21	10	1	7	5	-2	6	4	10	3	5	8	5	3	3	4	9
1	125	23	11	12	5	4	-1	5	4	9	6	4	10	4	3	5	5	6
1	126	19	9	10	4	7	3	5	5	10	3	5	8	3	2	4	4	8
1	127	14	7	7	0	3	3	1	2	3	3	5	8	6	3	2	0	14
1	128	21	11	9	7	4	-3	2	6	8	4	3	7	4	4	5	5	6
1	129	32	16	16	7	6	-1	8	6	14	8	4	12	4	7	8	6	2
1	130	18	9	9	4	2	-2	4	5	9	1	4	5	2	5	2	7	7
1	131	20	9	11	5	1	-4	4	4	8	2	4	6	2	6	2	7	7
1	132	23	10	13	7	2	-5	4	3	7	5	4	9	3	6	5	6	5
1	133	19	10	9	5	2	-3	5	3	8	5	2	7	2	4	4	3	9
1	134	28	13	15	8	5	-3	5	5	10	7	5	12	6	4	7	5	4
1	135	20	8	12	3	3	0	4	4	8	4	8	12	8	3	3	3	10
1	136	18	10	8	4	2	-2	3	4	7	5	2	7	3	5	6	5	5
1	137	23	9	14	4	7	3	3	6	9	5	3	8	5	5	3	6	7
1	138	16	7	9	3	3	0	4	2	6	3	7	10	7	2	2	3	11
1	139	23	13	10	6	4	-2	5	5	10	6	5	11	5	3	6	6	4
1	140	22	11	11	4	4	0	4	4	8	4	5	9	3	6	4	6	6
1	141	28	14	14	7	5	-2	6	6	12	8	4	12	4	4	7	6	3
1	142	19	11	8	5	4	-1	3	4	7	2	6	8	4	5	2	5	9
1	143	19	9	10	5	4	-1	2	5	7	4	3	7	3	3	3	6	7
1	144	31	17	14	6	7	1	5	5	10	6	8	14	7	6	6	8	2
1	145	28	14	14	5	7	2	3	8	11	4	7	11	8	5	5	7	4

Г р у п п а	№ рес пон ден та	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дг	УС К Дс	УС К Оа
1	146	17	8	9	2	5	3	3	4	7	3	6	9	5	3	3	3	10
1	147	27	12	15	5	5	0	5	6	11	8	2	10	3	5	8	6	2
1	148	32	15	17	7	6	-1	7	7	14	8	4	12	4	6	7	8	1
1	149	16	6	10	3	3	0	2	4	6	2	2	4	3	5	2	5	9
1	150	21	9	12	4	4	0	3	5	8	4	5	9	5	4	3	5	8
1	151	28	14	14	3	3	0	6	7	13	5	4	9	4	7	5	8	3
1	152	27	11	16	7	7	0	5	5	10	6	5	11	5	4	5	6	5
1	153	21	9	11	4	5	1	3	3	6	4	2	6	3	4	5	7	4
1	154	14	6	8	3	2	-1	3	3	6	1	5	6	4	3	0	2	14
1	155	22	8	14	7	5	-2	2	6	8	5	2	7	4	4	3	8	5
1	156	29	14	15	6	7	1	5	6	11	7	5	12	4	5	5	7	4
1	157	20	8	12	7	4	-3	6	4	10	2	5	7	3	2	1	5	10
1	158	20	6	11	6	4	1	2	3	8	3	4	6	3	2	0	0	10
1	159	26	13	13	6	7	1	5	7	12	5	6	11	5	4	6	5	5
1	160	27	13	14	6	7	1	6	4	10	7	7	14	6	4	5	4	7
1	161	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
1	162	19	8	11	4	4	0	3	5	8	3	6	9	6	3	3	6	7
1	163	23	9	14	6	2	-4	4	3	7	5	6	11	5	5	3	6	7
1	164	24	11	13	5	4	-1	5	4	9	6	5	11	5	5	5	5	6
1	165	21	11	10	4	4	0	4	3	7	6	4	10	3	4	4	6	6
1	166	34	18	16	7	7	0	7	7	14	8	7	15	7	6	7	8	1
1	167	24	12	12	8	3	-5	5	4	9	5	6	11	6	4	6	4	6
1	168	27	15	12	6	5	-1	5	6	11	6	3	9	3	7	6	7	3
1	169	13	5	8	4	2	-2	4	2	6	2	4	6	2	2	1	1	14

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дг	УС К Дс	УС К Оа
1	170	26	12	14	6	5	-1	6	4	10	8	6	14	6	4	6	4	6
1	171	22	10	12	4	3	-1	5	2	7	5	6	11	5	4	4	2	10
1	172	18	10	8	3	6	3	2	5	7	2	4	6	3	5	1	6	9
1	173	28	13	15	6	7	1	5	7	12	5	4	9	3	5	6	7	3
1	174	23	10	13	7	3	-4	4	6	10	5	3	8	2	5	5	5	6
1	175	17	8	9	5	4	-1	4	3	7	3	6	9	4	1	2	3	11
1	176	25	11	14	6	4	-2	5	5	10	3	5	8	5	7	2	7	7
1	177	22	9	13	6	3	-3	5	4	9	4	4	8	4	5	4	5	7
1	178	23	10	13	7	5	-2	6	5	11	2	6	8	5	5	2	7	7
1	179	23	10	13	7	2	-5	4	5	9	6	5	11	5	4	5	7	4
1	180	5	4	1	2	1	-1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	0	14
1	181	24	11	13	7	6	-1	4	5	9	3	7	10	5	4	2	7	7
1	182	24	11	13	6	5	-1	5	5	10	4	5	9	4	4	4	6	6
1	183	21	11	10	3	7	4	2	6	8	1	6	7	5	6	1	7	8
1	184	26	12	14	6	4	-2	5	5	10	6	6	12	6	4	6	4	6
1	185	22	12	10	2	5	3	4	3	7	5	6	11	5	4	3	3	10
1	186	23	10	13	4	4	0	4	2	6	5	4	9	4	6	3	5	8
1	187	29	13	16	7	6	-1	6	6	12	7	6	13	6	5	6	7	3
1	188	31	15	16	8	4	-4	7	7	14	5	6	11	5	6	6	7	3
1	189	32	16	16	7	7	0	6	7	13	7	7	14	8	5	7	6	3
1	190	23	13	10	5	4	-1	4	3	7	6	6	12	6	5	6	3	7
1	191	24	13	11	4	4	0	4	4	8	6	6	12	6	4	6	4	6
1	192	26	13	13	4	5	1	5	6	11	4	5	9	5	4	5	5	6
1	193	27	13	14	5	6	1	4	7	11	6	5	11	6	4	6	7	3

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дг	УС К Дс	УС К Оа
1	194	28	13	15	8	5	-3	6	5	11	6	5	11	5	4	5	6	5
1	195	19	11	8	6	4	-2	3	3	6	0	6	6	5	5	1	5	10
1	196	12	3	9	0	2	2	2	2	4	3	3	6	3	3	1	3	12
1	197	30	15	15	5	7	2	5	8	13	7	3	10	4	6	7	8	1
1	198	17	7	10	3	3	0	4	2	6	3	4	7	2	4	2	4	10
1	199	29	14	15	6	6	0	5	5	10	6	7	13	6	6	5	7	4
1	200	24	11	13	5	4	-1	4	5	9	7	3	10	4	4	5	6	5
1	201	30	16	14	6	7	1	5	7	12	5	5	10	6	6	6	7	3
1	202	31	14	17	7	5	-2	5	7	12	8	5	13	5	6	6	8	2
1	203	29	15	14	7	4	-3	6	5	11	7	6	13	6	5	6	6	4
1	204	22	12	10	4	4	0	4	3	7	4	4	8	4	5	5	3	8
1	205	27	15	12	6	5	-1	5	6	11	6	3	9	3	7	6	7	3
1	206	13	5	8	4	2	-2	4	2	6	2	4	6	2	2	1	1	14
1	207	26	12	14	6	5	-1	6	4	10	8	6	14	6	4	6	4	6
1	208	22	10	12	4	3	-1	5	2	7	5	6	11	5	4	4	2	10
1	209	18	10	8	3	6	3	2	5	7	2	4	6	3	5	1	6	9
1	210	28	13	15	6	7	1	5	7	12	5	4	9	3	5	6	7	3
1	211	24	12	12	4	5	1	6	4	10	6	3	9	3	4	5	3	8
2	401	12	3	9	4	2	-2	2	3	5	2	3	5	2	2	0	4	12
2	402	17	8	9	3	2	-1	4	3	7	5	3	8	4	5	5	2	9
2	403	23	11	12	7	2	-5	5	3	8	4	5	9	4	5	5	5	6
2	404	19	9	10	2	3	1	5	1	6	6	3	9	3	4	5	2	9
2	405	24	13	11	6	3	-3	5	3	8	6	5	11	5	4	6	4	6
2	406	20	10	10	4	2	-2	3	2	5	6	3	9	5	4	6	2	8

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
2	407	26	15	11	6	7	1	5	7	12	6	7	13	7	3	5	6	5
2	408	22	12	10	5	4	-1	4	5	9	5	3	8	5	5	4	6	6
2	409	23	11	12	6	3	-3	6	4	10	4	6	10	4	5	2	5	9
2	410	12	9	3	2	2	0	3	0	3	2	5	7	4	1	3	0	13
2	411	19	8	11	2	6	4	2	5	7	5	3	8	3	4	4	4	8
2	412	23	13	10	6	4	-2	5	6	11	6	4	10	4	4	5	6	5
2	413	25	12	13	6	5	-1	5	6	11	5	5	10	5	4	7	6	3
2	414	31	18	14	7	6	-1	7	8	15	7	5	12	4	6	7	7	2
2	415	21	8	13	5	5	0	4	6	10	2	6	8	5	4	1	8	7
2	416	26	13	13	7	6	-1	4	6	10	7	5	12	6	3	5	6	5
2	417	22	12	10	5	4	-1	4	5	9	5	3	8	4	5	5	5	6
2	418	22	11	11	4	4	0	6	4	10	6	5	11	5	3	5	4	7
2	419	22	13	9	6	4	-2	4	5	9	4	5	9	5	3	5	5	6
2	420	19	10	9	5	3	-2	3	5	8	2	6	8	5	4	5	5	6
2	421	26	13	13	6	7	1	4	6	10	3	7	10	6	6	4	7	5
2	422	20	8	12	4	5	1	4	3	7	4	6	10	5	4	3	4	9
2	423	29	13	16	7	5	-2	5	5	10	6	6	12	5	6	5	7	4
2	424	27	11	16	7	5	-2	4	7	11	5	4	9	4	5	5	7	4
2	425	13	6	7	2	4	2	3	2	5	1	6	7	5	2	1	2	13
2	426	25	10	15	6	4	-2	5	6	11	6	4	10	5	5	4	7	5
2	427	20	8	12	4	5	1	5	3	8	4	5	9	3	3	3	3	10
2	428	23	11	12	3	6	3	5	7	12	3	5	8	3	5	4	6	6
2	429	25	12	13	6	4	-2	5	2	7	4	5	9	4	7	2	4	10
2	430	24	13	11	5	7	2	7	5	12	4	6	10	4	3	3	5	8

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дг	УС К Дс	УС К Оа
2	431	23	10	13	5	5	0	4	6	10	3	6	9	4	5	3	6	7
2	432	14	8	6	1	4	3	4	3	7	3	4	7	2	2	3	3	10
2	433	22	10	12	5	2	-3	4	6	10	6	4	10	5	3	5	4	7
2	434	30	15	15	7	6	-1	7	6	13	6	6	12	5	5	6	6	4
2	435	22	10	12	5	4	-1	4	4	8	2	6	8	4	5	3	6	7
2	436	15	6	9	3	3	0	3	4	7	2	5	7	4	3	3	4	9
2	437	22	11	11	7	4	-3	4	6	10	3	5	8	3	4	4	5	7
2	439	25	15	10	6	4	-2	5	6	11	6	6	12	6	4	7	5	4
2	440	24	12	12	5	3	-2	5	3	8	6	4	10	3	6	6	5	5
2	441	20	9	11	5	5	0	4	6	10	0	6	6	4	5	0	8	8
2	442	23	13	10	5	6	1	4	5	9	4	6	10	4	4	4	7	5
2	443	17	10	7	2	4	2	2	2	4	4	4	8	4	3	2	3	11
2	444	19	9	10	4	5	1	5	4	9	3	5	8	3	3	2	4	10
2	445	25	12	13	3	5	2	6	6	12	7	5	12	5	4	6	4	6
2	446	28	13	15	8	5	-3	5	6	11	8	4	12	5	5	6	7	3
2	447	19	9	10	4	2	-2	3	3	6	5	4	9	5	4	7	2	7
2	448	19	8	11	4	5	1	4	6	10	1	4	5	4	3	2	6	8
2	449	32	15	17	8	6	-2	8	7	15	8	5	13	5	4	8	6	2
2	450	27	13	14	5	6	1	5	5	10	7	4	11	4	5	5	7	4
2	451	27	13	14	7	5	-2	6	5	11	4	5	9	4	5	4	6	6
2	452	25	11	14	3	5	2	4	5	9	6	5	11	6	5	7	4	5
2	453	25	13	12	7	7	0	4	4	8	5	4	9	4	5	5	7	4
2	454	30	16	14	5	6	1	7	7	14	8	3	11	3	6	8	7	1
2	455	19	8	11	5	5	0	4	3	7	4	5	9	3	3	1	5	10

Г р у п п а	№ рес пон ден та	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
2	456	26	13	13	8	6	-2	6	6	12	4	5	9	5	4	4	6	6
2	457	19	12	7	7	3	-4	5	4	9	6	5	11	4	1	4	3	9
2	458	28	15	13	8	5	-3	7	4	11	7	5	12	4	5	7	4	5
2	459	26	12	14	5	4	-1	5	4	9	8	4	12	4	6	7	4	5
2	460	14	5	9	2	3	1	3	3	6	2	3	5	2	3	0	4	12
2	461	25	11	14	7	6	-1	6	6	12	5	4	9	4	4	5	5	6
2	462	21	8	13	6	4	-2	5	4	9	5	3	8	2	4	3	4	9
2	463	33	15	18	8	6	-2	6	6	12	7	8	15	7	6	7	8	1
2	464	30	14	16	7	7	0	6	8	14	8	5	13	5	4	8	8	0
2	465	29	14	15	7	6	-1	5	7	12	8	4	12	5	4	6	7	3
2	466	35	16	19	8	7	-1	7	8	15	8	6	14	6	6	8	7	1
2	467	33	16	17	8	5	-3	7	7	14	8	6	14	6	5	8	7	1
2	468	28	15	13	7	6	-1	5	5	10	6	7	13	5	4	5	5	6
2	469	18	8	10	5	5	0	4	6	10	2	4	6	3	2	2	6	8
2	470	34	16	18	7	8	1	7	8	15	7	6	13	6	7	7	8	1
2	471	31	15	16	8	6	-2	6	7	13	8	4	12	4	7	7	8	1
2	472	21	10	11	4	3	-1	3	5	8	6	1	7	1	5	6	3	7
2	473	19	8	11	6	2	-4	4	3	7	4	5	9	3	2	4	3	9
2	474	28	13	15	7	7	0	6	7	13	7	6	13	7	6	13	6	4
2	475	19	8	11	3	4	1	2	5	7	4	2	6	2	4	3	4	9
2	476	30	13	17	7	7	0	7	8	15	7	4	11	4	4	7	7	2
2	477	16	5	11	1	3	2	3	3	6	2	5	7	5	4	1	2	13
2	478	24	11	13	7	4	-3	5	6	11	4	5	9	6	5	3	6	7
2	479	30	13	17	7	5	-2	6	6	12	6	6	12	5	6	6	6	4

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс о б	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
2	480	21	9	12	7	5	-2	3	5	8	3	6	9	7	2	2	6	8
2	481	31	17	14	6	8	2	6	7	13	7	7	14	7	5	8	6	2
2	482	29	10	19	6	7	1	3	6	9	5	5	10	5	7	4	7	5
2	483	30	17	13	6	8	2	5	7	12	8	7	15	8	3	6	6	4
2	484	28	10	18	5	6	1	6	6	12	6	7	13	6	5	4	7	5
2	449	32	15	17	8	6	-2	8	7	15	8	5	13	5	4	8	6	2
2	450	27	13	14	5	6	1	5	5	10	7	4	11	4	5	5	7	4
2	451	27	13	14	7	5	-2	6	5	11	4	5	9	4	5	4	6	6
2	452	25	11	14	3	5	2	4	5	9	6	5	11	6	5	7	4	5
2	453	25	13	12	7	7	0	4	4	8	5	4	9	4	5	5	7	4
2	454	30	16	14	5	6	1	7	7	14	8	3	11	3	6	8	7	1
2	455	19	8	11	5	5	0	4	3	7	4	5	9	3	3	1	5	10
2	456	26	13	13	8	6	-2	6	6	12	4	5	9	5	4	4	6	6
2	457	19	12	7	7	3	-4	5	4	9	6	5	11	4	1	4	3	9
2	458	28	15	13	8	5	-3	7	4	11	7	5	12	4	5	7	4	5
2	459	26	12	14	5	4	-1	5	4	9	8	4	12	4	6	7	4	5
2	460	14	5	9	2	3	1	3	3	6	2	3	5	2	3	0	4	12
2	470	34	16	18	7	8	1	7	8	15	7	6	13	6	7	7	8	1
2	471	31	15	16	8	6	-2	6	7	13	8	4	12	4	7	7	8	1
2	472	21	10	11	4	3	-1	3	5	8	6	1	7	1	5	6	3	7
2	473	19	8	11	6	2	-4	4	3	7	4	5	9	3	2	4	3	9
2	474	28	13	15	7	7	0	6	7	13	7	6	13	7	6	13	6	4
2	475	19	8	11	3	4	1	2	5	7	4	2	6	2	4	3	4	9
2	476	30	13	17	7	7	0	7	8	15	7	4	11	4	4	7	7	2

Г р у п п а	№ рес пон ден та	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пе об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дг	УС К Дс	УС К Оа
2	477	16	5	11	1	3	2	3	3	6	2	5	7	5	4	1	2	13
2	478	24	11	13	7	4	-3	5	6	11	4	5	9	6	5	3	6	7
2	479	30	13	17	7	5	-2	6	6	12	6	6	12	5	6	6	6	4
2	401	12	3	9	4	2	-2	2	3	5	2	3	5	2	2	0	4	12
2	402	17	8	9	3	2	-1	4	3	7	5	3	8	4	5	5	2	9
2	403	23	11	12	7	2	-5	5	3	8	4	5	9	4	5	5	5	6
2	404	19	9	10	2	3	1	5	1	6	6	3	9	3	4	5	2	9
2	405	24	13	11	6	3	-3	5	3	8	6	5	11	5	4	6	4	6
2	406	20	10	10	4	2	-2	3	2	5	6	3	9	5	4	6	2	8
2	407	26	15	11	6	7	1	5	7	12	6	7	13	7	3	5	6	5
2	408	22	12	10	5	4	-1	4	5	9	5	3	8	5	5	4	6	6
2	409	23	11	12	6	3	-3	6	4	10	4	6	10	4	5	2	5	9
2	410	12	9	3	2	2	0	3	0	3	2	5	7	4	1	3	0	13
2	411	19	8	11	2	6	4	2	5	7	5	3	8	3	4	4	4	8
2	478	24	11	13	7	4	-3	5	6	11	4	5	9	6	5	3	6	7
2	479	30	13	17	7	5	-2	6	6	12	6	6	12	5	6	6	6	4
3	601	28	13	15	7	5	-2	5	6	11	6	5	11	6	6	5	6	5
3	602	34	16	18	8	8	0	7	7	14	7	7	14	6	6	7	8	1
3	603	19	10	9	6	6	0	4	6	10	4	4	8	5	1	4	6	6
3	604	28	12	16	8	5	-3	5	6	11	5	6	11	5	6	4	8	4
3	605	21	10	11	6	5	-1	4	6	10	2	5	7	3	4	2	8	6
3	606	28	11	17	7	4	-3	5	6	11	6	3	9	3	6	6	8	2
3	607	22	10	12	5	6	1	4	6	10	5	3	8	3	4	4	8	4
3	608	23	9	14	5	3	-2	6	2	8	6	4	10	3	4	5	3	8

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дг	УС К Дс	УС К Оа
3	609	13	8	5	2	3	1	4	1	5	3	5	8	4	1	3	1	12
3	610	17	9	8	4	5	1	3	4	7	3	3	6	2	4	1	3	12
3	611	28	13	15	5	6	1	3	7	10	6	5	11	6	6	5	8	3
3	612	31	14	17	7	7	0	6	6	12	8	4	12	5	6	7	7	2
3	613	27	15	12	4	5	1	5	5	10	7	5	12	6	5	8	4	4
3	614	24	13	11	5	6	1	4	5	9	6	4	10	4	4	5	6	5
3	615	20	10	10	5	5	0	6	4	10	2	5	7	3	4	3	5	8
3	616	31	16	15	7	6	-1	4	8	12	6	6	12	6	6	7	7	2
3	617	20	7	13	4	4	0	3	4	7	5	3	8	4	4	3	6	7
3	618	17	7	10	4	1	-3	1	3	4	2	4	6	4	5	2	4	10
3	619	20	13	7	6	5	-1	5	3	8	4	4	8	3	3	4	5	7
3	620	21	8	13	4	3	-1	6	3	9	7	4	11	5	4	4	3	9
3	621	21	9	12	5	3	-2	5	3	8	4	6	10	4	4	2	4	10
3	622	26	14	12	7	3	-4	6	4	10	5	4	9	5	6	6	5	5
3	623	18	9	9	6	3	-3	4	4	8	3	4	7	2	3	2	6	8
3	624	22	9	13	5	3	-2	2	5	7	4	4	8	5	4	2	7	7
3	625	28	16	12	5	7	2	6	6	12	7	7	14	7	4	6	5	5
3	626	21	11	10	3	3	0	5	3	8	6	3	9	4	2	7	3	6
3	627	18	10	8	3	4	1	4	2	6	6	4	10	3	4	4	2	10
3	628	31	15	16	8	6	-2	6	5	11	7	7	14	6	6	6	7	3
3	629	35	18	17	8	7	-1	7	6	13	7	8	15	7	6	7	6	3
3	630	14	5	9	2	4	2	3	2	5	2	5	7	4	3	1	2	13
3	631	19	10	9	4	4	0	3	5	8	4	4	8	4	4	3	3	10
3	632	24	11	13	6	4	-2	5	5	10	6	4	10	5	4	5	4	7

Г р у п п а	№ рес пон ден та	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
3	633	23	10	13	5	5	0	5	5	10	3	6	9	5	5	2	6	8
3	634	23	12	11	5	4	-1	5	6	11	5	6	11	6	3	7	3	6
3	635	28	13	15	5	6	1	3	7	10	6	5	11	6	6	5	8	3
3	636	29	15	14	7	7	0	5	7	12	6	6	12	6	5	6	7	3
3	637	24	13	11	6	5	-1	4	5	9	4	4	8	3	5	4	6	6
3	638	25	10	15	6	5	-1	3	6	9	6	5	11	6	4	4	6	6
3	639	20	12	8	7	5	-2	4	4	8	1	5	6	3	4	2	6	8
3	640	21	11	10	4	6	2	1	7	8	4	6	10	6	4	2	8	6
3	641	19	8	11	6	7	1	3	6	9	2	4	6	3	3	1	6	9
3	642	22	11	11	4	6	2	5	5	10	1	7	8	5	5	1	5	10
3	643	20	8	12	4	3	-1	5	3	8	4	3	7	4	5	4	1	11
3	644	22	11	11	7	3	-4	6	4	10	2	4	6	3	5	3	5	8
3	645	17	6	11	3	2	-1	5	4	9	6	2	8	2	3	5	3	8
3	646	32	16	16	8	6	-2	7	6	13	7	7	14	7	6	7	7	2
3	647	32	16	16	8	8	0	8	7	15	7	7	14	7	4	6	7	3
3	648	19	10	9	5	5	0	5	3	8	4	3	7	4	3	5	2	9
3	649	26	13	13	5	5	0	4	6	10	6	3	9	4	5	5	7	4
3	650	19	9	10	2	2	0	5	3	8	4	6	10	5	3	4	3	9
3	651	27	12	15	7	3	-4	7	4	11	6	3	9	2	6	7	5	4
3	652	26	14	12	5	7	2	6	6	12	8	6	14	7	2	6	4	6
3	653	22	12	10	4	4	0	7	4	11	5	5	10	5	3	4	3	9
3	654	28	11	17	7	6	-1	6	7	13	5	4	9	3	5	5	7	4
3	655	30	16	14	8	8	0	7	6	13	7	6	13	5	5	6	7	3
3	656	26	10	16	5	4	-1	4	3	7	6	5	11	5	5	4	5	7

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
3	657	29	16	13	5	7	2	5	7	12	6	6	12	6	6	6	7	3
3	658	23	7	16	6	3	-3	4	4	8	6	3	9	3	3	5	4	7
3	659	23	11	12	3	6	3	3	6	9	0	6	6	5	6	2	6	8
3	660	35	18	17	8	7	-1	7	8	15	8	6	14	6	6	8	7	1
3	661	22	11	11	6	3	-3	4	5	9	3	4	7	3	5	2	6	8
3	662	30	13	17	7	7	0	8	5	13	7	6	13	5	4	6	5	5
3	663	36	18	18	8	6	-2	7	8	15	8	7	15	7	7	8	8	0
3	664	32	16	16	8	7	-1	7	6	13	6	7	13	6	6	5	7	4
3	665	17	14	13	6	6	0	4	6	10	6	4	10	4	4	6	6	4
3	666	29	14	15	7	5	-2	6	6	12	6	5	11	4	5	5	7	4
3	667	27	15	12	6	5	-1	6	5	11	5	5	10	4	6	5	6	5
3	668	29	14	15	7	4	-3	5	6	11	6	4	10	4	7	6	7	3
3	669	20	9	11	3	2	-1	3	3	6	8	3	11	3	5	7	2	7
3	670	20	10	10	5	5	0	6	4	10	2	5	7	3	4	3	5	8
3	671	31	16	15	7	6	-1	4	8	12	6	6	12	6	6	7	7	2
3	672	20	7	13	4	4	0	3	4	7	5	3	8	4	4	3	6	7
3	673	17	7	10	4	1	-3	1	3	4	2	4	6	4	5	2	4	10
3	674	20	13	7	6	5	-1	5	3	8	4	4	8	3	3	4	5	7
3	675	21	8	13	4	3	-1	6	3	9	7	4	11	5	4	4	3	9
3	676	21	9	12	5	3	-2	5	3	8	4	6	10	4	4	2	4	10
3	677	26	14	12	7	3	-4	6	4	10	5	4	9	5	6	6	5	5
3	678	18	9	9	6	3	-3	4	4	8	3	4	7	2	3	2	6	8
3	679	22	9	13	5	3	-2	2	5	7	4	4	8	5	4	2	7	7
3	680	28	16	12	5	7	2	6	6	12	7	7	14	7	4	6	5	5

Г р у п п а	№ р е с п о н д е н т а	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
3	681	22	12	10	4	4	0	7	4	11	5	5	10	5	3	4	3	9
3	682	28	11	17	7	6	-1	6	7	13	5	4	9	3	5	5	7	4
3	683	30	16	14	8	8	0	7	6	13	7	6	13	5	5	6	7	3
3	684	26	10	16	5	4	-1	4	3	7	6	5	11	5	5	4	5	7
3	685	29	16	13	5	7	2	5	7	12	6	6	12	6	6	6	7	3
3	686	23	7	16	6	3	-3	4	4	8	6	3	9	3	3	5	4	7
3	687	23	11	12	3	6	3	3	6	9	0	6	6	5	6	2	6	8
3	688	35	18	17	8	7	-1	7	8	15	8	6	14	6	6	8	7	1
3	689	22	11	11	6	3	-3	4	5	9	3	4	7	3	5	2	6	8
3	690	30	13	17	7	7	0	8	5	13	7	6	13	5	4	6	5	5
3	691	36	18	18	8	6	-2	7	8	15	8	7	15	7	7	8	8	0
3	692	32	16	16	8	7	-1	7	6	13	6	7	13	6	6	5	7	4
3	693	19	8	11	6	7	1	3	6	9	2	4	6	3	3	1	6	9
3	694	22	11	11	4	6	2	5	5	10	1	7	8	5	5	1	5	10
3	695	20	8	12	4	3	-1	5	3	8	4	3	7	4	5	4	1	11
3	696	22	11	11	7	3	-4	6	4	10	2	4	6	3	5	3	5	8
3	697	17	6	11	3	2	-1	5	4	9	6	2	8	2	3	5	3	8
3	698	32	16	16	8	6	-2	7	6	13	7	7	14	7	6	7	7	2
3	699	32	16	16	8	8	0	8	7	15	7	7	14	7	4	6	7	3
3	700	19	10	9	5	5	0	5	3	8	4	3	7	4	3	5	2	9
3	701	26	13	13	5	5	0	4	6	10	6	3	9	4	5	5	7	4
3	702	19	9	10	2	2	0	5	3	8	4	6	10	5	3	4	3	9
3	703	27	12	15	7	3	-4	7	4	11	6	3	9	2	6	7	5	4
3	704	26	14	12	5	7	2	6	6	12	8	6	14	7	2	6	4	6

Г р у п п а	№ рес пон ден та	УС К И О	УС К Ж	УС К Я	УС К Ид	УС К Ин	УС К Пс об	УС К Пс	УС К Пп	УС К Ип	УС К М к	УС К Мо	УС К Им	УС К Ис	УС К Из	УС К Дт	УС К Дс	УС К Оа
3	705	19	8	11	6	7	1	3	6	9	2	4	6	3	3	1	6	9
3	706	22	11	11	4	6	2	5	5	10	1	7	8	5	5	1	5	10
3	707	20	8	12	4	3	-1	5	3	8	4	3	7	4	5	4	1	11
3	708	22	11	11	7	3	-4	6	4	10	2	4	6	3	5	3	5	8
3	709	17	6	11	3	2	-1	5	4	9	6	2	8	2	3	5	3	8

Таблица 11.4 – Исходные результаты тестирования респондентов по опроснику «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршев

Группа	№ респондента	УТ Инт ерес к работе	УТ Уд. достижениями в работе	УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	УТ Уровень притязаний в проф. деятельности	УТ Предпочтение выполнения работы высокому заработку	УТ Уд. условиям труда	УТ Профессиональная ответственность	УТ Общая удовлетворенность трудом
1	101	5	2	6	3	3	2	2	2	19
1	102	4	0	5	4	2	2	2	1	15
1	103	4	3	6	6	1	3	3	1	19
1	104	3	1	5	2	1	0	1	2	13
1	105	3	4	6	6	2	2	4	2	22
1	106	4	4	5	6	1	2	3	1	19
1	107	3	3	4	5	1	1	3	2	17
1	108	3	4	3	3	2	0	3	2	16
1	109	4	4	5	6	1	1	4	0	18
1	110	3	2	3	3	2	2	2	1	14
1	111	4	3	6	3	0	2	3	2	18
1	112	4	3	6	3	1	2	4	1	19
1	113	3	3	5	6	4	4	4	2	21
1	114	4	3	4	2	2	2	2	2	17
1	115	4	2	5	6	3	3	4	0	18
1	116	3	3	5	5	1	1	2	1	17
1	117	3	3	5	6	3	3	2	2	17
1	118	3	3	6	2	3	3	3	2	19
1	119	3	3	6	4	2	2	2	2	19

Группа	№ respondent	УТ Инт ере ск раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотн ошениями с сотрудн иками	УТ Уд. взаимоотн ошениями с руководст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й раб оты высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность в труд ом
1	120	4	3	6	6	4	4	4	1	21
1	121	3	3	6	2	3	3	3	2	19
1	122	3	4	6	6	2	2	4	0	20
1	123	5	3	5	2	2	2	2	2	20
1	124	3	2	3	2	2	2	2	1	14
1	125	4	4	5	4	2	2	2	2	22
1	126	4	3	4	3	3	3	1	1	16
1	127	5	0	4	1	0	0	1	2	12
1	128	4	4	6	4	2	2	3	0	18
1	129	4	4	6	6	1	1	4	2	23
1	130	5	2	6	5	2	2	2	0	19
1	131	5	4	5	5	2	2	2	0	20
1	132	4	4	6	5	3	3	4	1	22
1	133	3	3	6	4	2	2	2	1	19
1	134	2	3	4	3	2	2	2	1	14
1	135	5	4	5	4	2	2	2	1	22
1	136	3	4	5	3	1	1	3	1	20
1	137	4	2	4	5	2	2	3	0	16
1	138	3	2	3	2	2	2	2	1	14
1	139	3	4	6	2	4	4	3	2	23
1	140	3	2	6	5	2	2	2	1	18
1	141	4	4	5	6	2	2	2	2	20

Группа	№ реидент	УТ Инт ере с к раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с сотрудн иками	УТ Уд. взаимоотно шениями с руководи тельм	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й работы высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность трудом
1	142	4	4	5	4	3	3	4	1	19
1	143	3	3	6	3	2	2	3	1	17
1	144	4	2	6	6	2	2	4	2	21
1	145	4	3	5	5	2	2	4	1	20
1	146	4	2	6	5	2	2	4	1	20
1	147	3	4	6	6	3	3	4	2	23
1	148	3	3	6	6	2	2	4	2	19
1	149	4	4	5	5	1	1	3	0	19
1	150	4	4	4	6	2	2	3	1	21
1	151	4	4	6	6	4	4	4	2	24
1	152	5	4	6	6	2	2	4	2	22
1	153	4	3	5	4	2	2	4	0	19
1	154	5	2	5	3	2	2	2	0	17
1	155	4	2	6	5	2	2	3	1	18
1	156	4	4	6	5	4	4	4	1	23
1	157	3	3	6	6	2	2	4	1	18
1	158	3	3	6	4	3	3	3	2	19
1	159	4	4	6	6	4	4	4	2	24
1	160	3	2	4	6	2	2	3	1	17
1	161	5	4	3	3	2	2	2	0	16
1	162	5	2	5	6	2	2	2	1	20
1	163	3	4	6	5	2	2	3	0	19

Группа	№ респондента	УТ Инт ере с к ра боте	УТ Уд. дости жениями в ра боте	УТ Уд. взаимоотн ошениями с со трудниками	УТ Уд. взаимоотн ошениями с ру ководст вом	УТ Урове нь прияз ний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й ра боты высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность трудом
1	164	2	3	4	5	4	4	4	2	19
1	165	5	3	6	5	2	2	3	2	22
1	166	2	4	6	6	4	4	4	2	22
1	167	4	4	6	6	2	2	4	2	24
1	168	4	4	6	6	4	4	4	2	24
1	169	5	4	6	6	1	1	2	0	18
1	170	4	4	5	5	4	4	4	0	19
1	171	3	4	6	6	3	3	4	2	21
1	172	4	2	6	4	2	2	2	1	20
1	173	3	3	4	4	1	1	2	1	13
1	174	4	2	3	2	3	3	2	1	15
1	175	3	3	6	6	1	1	4	2	19
1	176	6	4	6	3	1	1	2	0	19
1	177	4	4	5	6	2	2	2	0	20
1	178	4	3	6	3	4	4	2	0	17
1	179	4	4	5	6	3	3	4	2	21
1	180	3	3	6	4	2	2	4	1	19
1	181	4	3	4	4	2	2	3	0	17
1	182	4	4	6	1	2	2	4	1	20
1	183	4	2	5	3	1	1	1	0	15
1	184	4	3	5	5	2	2	4	2	20
1	185	4	4	5	5	3	3	2	1	23

Группа	№ респондента	УТ Интерес к работе	УТ Уд. достижениями в работе	УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	УТ Уровень притязаний в проф. деятельности	УТ Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	УТ Уд. условия труда	УТ Профессиональная ответственность	УТ Общая удовлетворенность трудом
1	186	4	3	3	2	2	2	4	1	15
1	187	4	3	6	5	2	2	4	2	20
1	188	3	4	4	3	0	0	4	2	19
1	189	3	3	6	2	3	3	3	2	18
1	190	4	2	5	2	1	1	2	2	16
1	191	4	4	6	6	4	4	4	2	24
1	192	3	4	5	2	3	3	3	1	18
1	193	3	4	6	4	2	2	4	2	24
1	194	4	4	6	1	2	2	4	2	22
1	195	5	3	6	2	2	2	2	1	19
1	196	4	4	6	2	1	1	4	2	23
1	197	4	4	6	3	2	2	1	2	22
1	198	3	4	5	2	3	3	3	2	21
1	199	5	2	6	3	3	2	2	2	19
1	200	4	0	5	4	2	2	2	1	15
1	201	4	3	6	6	1	3	3	1	19
1	202	3	1	5	2	1	0	1	2	13
1	203	3	4	6	6	2	2	4	2	22
1	204	4	4	5	6	1	2	3	1	19
1	205	4	4	6	6	4	4	4	2	24
1	206	5	4	6	6	1	1	2	0	18
1	207	4	4	5	5	4	4	4	0	19

Группа	№ реидент а	УТ Инт ере с к раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с сотрудн иками	УТ Уд. взаимоотно шениями с руководст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й работы высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовльт вренност ь трудом
1	208	3	4	6	6	3	3	4	2	21
1	209	4	2	6	4	2	2	2	1	20
1	210	3	3	4	4	1	1	2	1	13
1	211	4	3	6	1	1	1	4	2	21
2	401	3	4	3	3	2	1	0	1	15
2	402	4	3	5	1	3	2	3	1	19
2	403	5	4	5	4	1	2	2	1	20
2	404	5	4	3	2	2	2	2	1	19
2	405	4	4	3	6	2	3	2	2	19
2	406	3	0	6	5	2	4	0	1	16
2	407	5	2	3	5	1	1	3	1	16
2	408	3	3	5	5	2	2	3	1	19
2	409	4	3	5	5	2	2	2	0	18
2	410	4	1	4	4	0	1	0	0	10
2	411	3	4	5	4	3	1	3	1	18
2	412	3	1	3	4	2	2	0	1	16
2	413	4	3	6	6	2	4	3	1	21
2	414	5	4	6	6	1	2	4	1	22
2	415	4	3	3	3	3	3	2	0	17
2	416	5	3	5	4	2	2	3	1	19
2	417	4	3	6	6	2	4	3	2	22
2	418	4	3	5	4	1	3	4	1	18

Группа	№ резидент	УТ Инт ере с к работе	УТ Уд. достижениями в работе	УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	УТ Уровень притязаний в проф. деятельности	УТ Предпочтение выполнения работы высокому заработку	УТ Уд. условиям труда	УТ Профессиональная ответственность	УТ Общая удовлетворенность трудом
2	419	3	3	6	6	2	2	4	1	20
2	420	2	4	6	3	0	2	3	0	14
2	421	3	4	3	4	1	1	3	0	14
2	422	4	4	5	3	1	3	4	1	20
2	423	5	4	6	6	3	3	4	1	24
2	424	4	4	5	2	4	4	1	0	17
2	425	4	4	5	5	1	1	2	2	18
2	426	4	4	6	6	3	3	4	2	21
2	427	3	4	6	6	1	1	4	2	21
2	428	4	4	5	4	3	3	4	1	21
2	429	2	3	5	3	4	4	4	0	16
2	430	3	2	5	6	2	2	3	0	16
2	431	3	2	4	4	2	2	2	1	15
2	432	4	3	5	5	4	4	4	1	21
2	433	2	4	6	6	4	4	4	2	24
2	434	3	3	6	6	2	2	4	2	23
2	435	4	4	5	5	3	3	4	1	20
2	436	3	2	3	3	2	2	2	1	14
2	437	4	4	6	4	3	3	4	1	18
2	439	2	4	6	6	3	3	2	1	19
2	440	2	2	6	3	2	2	2	0	15
2	441	3	3	5	4	1	1	2	1	17

Группа	№ резидент	УТ Инт ере с к раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с со трудниками	УТ Уд. взаимоотно шениями с ру ководст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й раб оты высок ому зараб отку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренност ь трудом
2	442	5	4	5	4	1	1	2	1	21
2	443	2	2	4	2	2	2	2	0	10
2	444	5	3	4	5	1	1	2	0	19
2	445	4	4	6	6	2	2	4	2	23
2	446	4	3	6	6	1	1	3	2	21
2	447	2	1	6	4	2	2	2	0	13
2	448	4	1	3	4	3	3	2	2	15
2	449	4	4	6	6	2	2	2	2	20
2	450	3	2	3	3	2	2	2	1	14
2	451	4	4	6	6	2	2	4	1	21
2	452	4	4	6	6	4	4	4	2	23
2	453	4	2	6	6	2	2	3	0	17
2	454	3	4	6	6	3	3	4	2	22
2	455	4	2	5	4	2	2	1	1	16
2	456	4	4	6	6	3	3	4	2	23
2	457	4	4	5	6	1	1	4	0	19
2	458	3	3	6	5	2	2	4	1	17
2	459	4	4	6	6	3	3	4	2	22
2	460	4	3	6	6	2	2	3	0	18
2	461	4	3	6	4	3	3	3	1	19
2	462	4	4	6	6	3	3	4	1	20
2	463	4	4	6	1	4	4	4	2	23

Группа	№ резидент	УТ Инт ере ск раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с сотру дниками	УТ Уд. взаимоотно шениями с руко водст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й раб оты высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность трудом
2	464	4	4	6	3	2	2	3	2	23
2	465	5	4	6	2	2	2	4	1	23
2	466	5	3	5	3	2	2	4	2	23
2	467	4	4	6	2	3	3	4	2	23
2	468	3	4	6	2	4	4	4	2	21
2	469	4	3	5	2	3	3	4	0	19
2	470	4	4	6	2	4	4	4	2	24
2	471	4	4	6	1	1	1	4	1	21
2	472	4	4	6	2	2	2	4	2	23
2	473	4	4	5	2	2	2	2	1	19
2	474	3	2	5	2	2	2	3	0	15
2	475	4	1	4	1	0	0	1	2	14
2	476	4	3	5	3	2	2	4	1	21
2	477	4	0	5	2	0	0	2	2	16
2	478	4	4	6	1	3	3	4	2	20
2	479	5	3	6	3	2	2	4	1	23
2	480	5	3	6	1	3	3	1	2	21
2	481	4	4	6	2	2	2	4	2	23
2	482	4	4	6	2	3	3	3	2	22
2	483	4	4	6	3	4	4	3	2	24
2	484	3	3	6	1	0	0	1	0	15
2	449	4	4	6	6	2	2	2	2	20

Группа	№ резидент	УТ Инт ере ск раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с сотрудн иками	УТ Уд. взаимоотно шениями с руководст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й работы высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлеть оренност ь трудом
2	450	3	2	3	3	2	2	2	1	14
2	451	4	4	6	6	2	2	4	1	21
2	452	4	4	6	6	4	4	4	2	23
2	453	4	2	6	6	2	2	3	0	17
2	454	3	4	6	6	3	3	4	2	22
2	455	4	2	5	4	2	2	1	1	16
2	456	4	4	6	6	3	3	4	2	23
2	457	4	4	5	6	1	1	4	0	19
2	458	3	3	6	5	2	2	4	1	17
2	459	4	4	6	6	3	3	4	2	22
2	460	4	3	6	6	2	2	3	0	18
2	470	4	4	6	2	4	4	4	2	24
2	471	4	4	6	1	1	1	4	1	21
2	472	4	4	6	2	2	2	4	2	23
2	473	4	4	5	2	2	2	2	1	19
2	474	3	2	5	2	2	2	3	0	15
2	475	4	1	4	1	0	0	1	2	14
2	476	4	3	5	3	2	2	4	1	21
2	477	4	0	5	2	0	0	2	2	16
2	478	4	4	6	1	3	3	4	2	20
2	479	5	3	6	3	2	2	4	1	23
2	401	3	4	3	3	2	1	0	1	15

Группа	№ резидент	УТ Инт ере ск раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с сотру дниками	УТ Уд. взаимоотно шениями с руко водст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й раб оты высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность трудом
2	402	4	3	5	1	3	2	3	1	19
2	403	5	4	5	4	1	2	2	1	20
2	404	5	4	3	2	2	2	2	1	19
2	405	4	4	3	6	2	3	2	2	19
2	406	3	0	6	5	2	4	0	1	16
2	407	5	2	3	5	1	1	3	1	16
2	408	3	3	5	5	2	2	3	1	19
2	409	4	3	5	5	2	2	2	0	18
2	410	4	1	4	4	0	1	0	0	10
2	411	3	4	5	4	3	1	3	1	18
2	478	4	4	6	1	3	3	4	2	20
2	479	5	3	6	3	2	2	4	1	23
3	601	2	4	4	6	3	2	2	1	16
3	602	3	4	6	6	2	4	4	2	23
3	603	4	4	6	5	2	2	4	1	23
3	604	4	4	6	6	1	4	4	0	21
3	605	3	0	5	4	0	2	3	2	14
3	606	4	3	5	6	3	2	3	2	21
3	607	3	3	5	5	2	2	3	1	18
3	608	3	3	5	3	2	2	2	2	18
3	609	3	4	5	6	1	2	4	1	19
3	610	4	4	5	5	3	3	4	1	20

Группа	№ реидент	УТ Инт ерес к работе	УТ Уд. достижениями в работе	УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	УТ Уровень притязаний в проф. деятельности	УТ Предпочтение выполнения работы высокому заработку	УТ Уд. условиям труда	УТ Профессиональная ответственность	УТ Общая удовлетворенность трудом
3	611	4	3	6	6	3	3	4	1	22
3	612	3	3	3	5	1	1	2	2	17
3	613	4	3	6	6	4	4	4	2	22
3	614	4	3	5	4	2	2	2	1	17
3	615	4	4	6	6	3	3	4	1	23
3	616	3	4	6	6	3	4	4	1	23
3	617	3	3	4	3	4	1	1	1	16
3	618	4	4	4	2	2	1	3	0	16
3	619	2	2	5	6	0	1	2	0	12
3	620	4	4	4	3	2	2	1	0	17
3	621	4	4	6	5	4	4	2	1	22
3	622	5	3	6	5	2	2	4	2	23
3	623	4	4	6	4	2	2	3	2	20
3	624	5	4	5	3	1	1	2	2	20
3	625	4	3	6	6	3	3	4	0	20
3	626	4	4	5	6	1	2	1	1	19
3	627	2	2	5	5	1	1	3	1	14
3	628	4	4	6	6	1	4	4	2	23
3	629	4	4	3	6	1	2	3	2	18
3	630	2	4	5	4	4	3	2	2	21
3	631	4	3	5	4	0	2	2	1	16
3	632	5	2	6	4	1	3	2	1	18

Группа	№ резидент	УТ Инт ере ск раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотн ошениями с сотру дниками	УТ Уд. взаимоотн ошениями с руков одством	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й раб оты высок ому зараб отку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность трудом
3	633	4	4	6	6	4	2	3	0	22
3	634	2	4	5	5	2	2	3	1	17
3	635	4	3	6	6	2	3	4	1	22
3	636	4	3	6	6	1	2	4	1	20
3	637	4	4	5	6	1	2	2	2	21
3	638	6	4	5	4	1	1	2	2	22
3	639	4	3	6	2	1	2	3	0	21
3	640	3	2	5	4	3	3	2	1	14
3	641	4	3	5	5	2	2	2	1	17
3	642	3	3	5	2	3	3	2	0	16
3	643	3	0	6	2	2	2	3	1	16
3	644	6	3	6	4	2	2	3	1	23
3	645	4	3	6	5	1	1	2	2	20
3	646	3	4	6	5	1	1	4	2	21
3	647	4	4	5	6	4	4	4	0	21
3	648	3	4	5	5	2	2	4	1	20
3	649	4	4	6	5	2	2	2	2	20
3	650	4	3	5	6	1	1	4	1	21
3	651	4	4	5	6	4	4	4	2	23
3	652	4	3	5	6	1	1	4	1	21
3	653	3	4	6	4	2	2	3	2	22
3	654	3	4	3	5	1	1	1	0	15

Группа	№ резидент	УТ Инт ере с к раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с сотрудн иками	УТ Уд. взаимоотно шениями с руко водст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьност и	УТ Предп очтени е выпол няемо й раб оты высок ому зараб отку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность в труд ом
3	655	4	2	5	3	0	0	2	1	14
3	656	3	3	3	4	2	2	2	1	14
3	657	3	3	6	5	2	2	2	1	17
3	658	3	2	5	5	1	1	1	2	17
3	659	4	3	2	3	2	2	0	2	16
3	660	3	4	6	6	4	4	4	2	23
3	661	4	3	4	3	2	2	3	1	16
3	662	4	4	5	6	1	1	3	2	20
3	663	4	4	6	6	4	4	4	2	24
3	664	4	4	5	6	2	2	3	1	20
3	665	4	4	5	3	3	3	2	1	17
3	666	3	4	4	5	3	3	4	1	21
3	667	3	3	6	3	2	2	4	2	21
3	668	4	4	5	6	2	2	4	2	23
3	669	4	3	6	6	4	4	4	0	21
3	670	4	4	6	6	3	3	4	1	23
3	671	3	4	6	6	3	4	4	1	23
3	672	3	3	4	3	4	1	1	1	16
3	673	4	4	4	2	2	1	3	0	16
3	674	2	2	5	6	0	1	2	0	12
3	675	4	4	4	3	2	2	1	0	17
3	676	4	4	6	5	4	4	2	1	22

Группа	№ respondent	УТ Интенсивность работы	УТ Уд. достижениями в работе	УТ Уд. взаимоотношениями с сотрудниками	УТ Уд. взаимоотношениями с руководством	УТ Уровень притязаний в проф. деятельности	УТ Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	УТ Уд. условия труда	УТ Профессиональная ответственность	УТ Общая удовлетворенность трудом
3	677	5	3	6	5	2	2	4	2	23
3	678	4	4	6	4	2	2	3	2	20
3	679	5	4	5	3	1	1	2	2	20
3	680	4	3	6	6	3	3	4	0	20
3	681	3	4	6	4	2	2	3	2	22
3	682	3	4	3	5	1	1	1	0	15
3	683	4	2	5	3	0	0	2	1	14
3	684	3	3	3	4	2	2	2	1	14
3	685	3	3	6	5	2	2	2	1	17
3	686	3	2	5	5	1	1	1	2	17
3	687	4	3	2	3	2	2	0	2	16
3	688	3	4	6	6	4	4	4	2	23
3	689	4	3	4	3	2	2	3	1	16
3	690	4	4	5	6	1	1	3	2	20
3	691	4	4	6	6	4	4	4	2	24
3	692	4	4	5	6	2	2	3	1	20
3	693	4	3	5	5	2	2	2	1	17
3	694	3	3	5	2	3	3	2	0	16
3	695	3	0	6	2	2	2	3	1	16
3	696	6	3	6	4	2	2	3	1	23
3	697	4	3	6	5	1	1	2	2	20
3	698	3	4	6	5	1	1	4	2	21

Группа	№ резидент	УТ Инт ере с к раб оте	УТ Уд. дости жениями в раб оте	УТ Уд. взаимоотно шениями с сотрудн иками	УТ Уд. взаимоотно шениями с руководст вом	УТ Урове нь притяз аний в проф. деятел ьности	УТ Предп очтени е выпол няемо й раб оты высок ому зарабо тку	УТ Уд. усло виям и труд а	УТ Професс иональна я ответств енность	УТ Общая удовлетв оренность в труд ом
3	699	4	4	5	6	4	4	4	0	21
3	700	3	4	5	5	2	2	4	1	20
3	701	4	4	6	5	2	2	2	2	20
3	702	4	3	5	6	1	1	4	1	21
3	703	4	4	5	6	4	4	4	2	23
3	704	4	3	5	6	1	1	4	1	21
3	705	4	3	5	5	2	2	2	1	17
3	706	3	3	5	2	3	3	2	0	16
3	707	3	0	6	2	2	2	3	1	16
3	708	6	3	6	4	2	2	3	1	23
3	709	4	3	6	5	1	1	2	2	20

Таблица 11.5 – Исходные результаты тестирования респондентов по опроснику самоактуализации личности (САМОАЛ) А.В. Лазукин, адаптация Н.Ф. Калина

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самоопределение	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
1	101	10,5	7	10,5	6	7	5	4	6	4	9	9	78
1	102	13,5	6	3	7,5	7	4	4	12	5	4,5	6	72,5
1	103	10,5	8	3	7,5	9	2	3	4,5	5	7,5	6	160,5
1	104	9	8	6	10,5	7	8	10	9	12	13,5	10,5	103,5
1	105	13,5	11	12	9	7	4	7	1,5	11	7,5	7,5	91
1	106	4,5	6	9	6	7	1	1	4,5	1	6	4,5	50,5
1	107	10,5	12	6	7,5	10	9	9	7,5	6	7,5	6	91
1	108	1,5	5	3	7,5	7	2	4	9	7	6	3	55
1	109	10,5	8	3	7,5	9	8	7	13,5	7	9	7,5	90
1	110	10,5	9	7,5	4,5	9	3	4	6	6	4,5	6	70
1	111	12	12	6	9	9	7	9	6	6	9	10,5	95,5
1	112	6	6	4,5	9	4	6	10	6	7	7,5	9	75
1	113	13,5	10	6	6	8	1	3	6	5	6	4,5	69
1	114	12	7	6	12	8	7	8	10,5	7	12	12	101,5
1	115	13,5	8	10,5	9	9	5	8	10,5	7	10,5	9	100
1	116	12	9	13,5	7,5	10	5	5	4,5	6	4,5	7,5	84,5
1	117	10,5	9	10,5	12	9	4	3	7,5	6	4,5	4,5	80,5
1	118	7,5	7	10,5	4,5	6	3	2	7,5	3	6	6	63
1	119	9	8	1,5	9	6	5	7	9	9	9	6	78,5

Гр уп па	№ респ онде нта	СА МО АЛ Ори ента ция во вре мени:	СА МО АЛ Цен ност и:	СА МО АЛ Взг ляд на при род у чел овек а	СА МО АЛ Потр ебно сть в позн ании	САМ ОАЛ Креа тивн ость	САМ ОАЛ Авто номн ость	САМ ОАЛ Спон танно сть	САМ ОАЛ Самоп онима ние	САМ ОАЛ Ауто симп атия	САМ ОАЛ Конт актно сть	СА МО АЛ Гиб кост ь в общ ени и	СА МО АЛ Об щий
1	120	13,5	10	12	9	8	6	7	9	8	7,5	7,5	97,5
1	121	7,5	7	10,5	4,5	6	3	2	7,5	3	6	6	63
1	122	15	9	10,5	9	5	5	6	9	5	7,5	7,5	88,5
1	123	9	8	6	4,5	7	6	4	12	10	7,5	6	80
1	124	4,5	6	9	1,5	11	4	5	4,5	6	9	6	66,5
1	125	10,5	9	4,5	9	6	6	4	7,5	7	7,5	9	80
1	126	4,5	8	4,5	9	6	1	1	7,5	2	9	6	58,5
1	127	4,5	8	6	6	10	3	5	7,5	10	1,5	3	64,5
1	128	7,5	6	10,5	12	8	7	6	10,5	9	6	6	88,5
1	129	13,5	12	9	10,5	10	9	12	10,5	12	7,5	9	115
1	130	9	11	7,5	7,5	7	5	6	7,5	10	9	7,5	87
1	131	12	10	12	7,5	8	6	7	7,5	11	10,5	9	100,5
1	132	10,5	9	9	10,5	10	2	1	6	6	7,5	4,5	76
1	133	9	10	9	6	7	6	5	9	7	9	6	83
1	134	12	7	7,5	7,5	6	3	7	12	6	1,5	9	78,5
1	135	4,5	7	1,5	6	11	5	9	9	10	6	4,5	73,5
1	136	9	11	10,5	7,5	11	5	5	7,5	10	6	6	88,5
1	137	10,5	2	10,5	4,5	4	5	3	6	4	6	6	61,5
1	138	9	7	4,5	9	7	3	3	6	6	4,5	4,5	63,5
1	139	10,5	10	7,5	7,5	8	2	4	6	7	7,5	6	76
1	140	7,5	7	4,5	9	8	4	1	7,5	4	10,5	7,5	70,5
1	141	13,5	9	10,5	10,5	9	4	3	7,5	7	6	7,5	87,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самопринятие	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общительный
1	142	9	8	6	7,5	8	8	6	9	8	9	9	87,5
1	143	7,5	10	12	6	8	1	6	6	4	7,5	7,5	75,5
1	144	10,5	7	9	7,5	6	2	5	7,5	8	7,5	7,5	77,5
1	145	15	10	12	9	10	5	8	3	13	9	9	103
1	146	6	10	6	7,5	7	3	2	7,5	4	7,5	7,5	68
1	147	12	9	10,5	10,5	8	5	9	7,5	13	7,5	10,5	102,5
1	148	13,5	9	9	12	10	3	5	9	7	6	6	89,5
1	149	10,5	9	3	7,5	7	6	5	7,5	5	9	6	75,5
1	150	7,5	9	10,5	9	9	3	8	4,5	4	6	4,5	75
1	151	13,5	10	10,5	7,5	6	5	4	6	8	7,5	7,5	85,5
1	152	9	9	9	7,5	9	6	7	10,5	9	10,5	9	95,5
1	153	12	11	1,5	9	9	3	3	12	7	6	6	79,5
1	154	4,5	2	6	3	1	4	5	6	6	12	7,5	57
1	155	9	6	4,5	7,5	8	8	10	9	13	7,5	9	91,5
1	156	7,5	8	9	9	6	4	6	7,5	8	10,5	10,5	86
1	157	9	10	10,5	6	9	3	6	9	8	7,5	7,5	85,5
1	158	10,5	11	12	10,5	12	11	7	10,5	12	7,5	9	113
1	159	12	9	10,5	6	5	3	3	6	6	4,5	4,5	69,5
1	160	9	8	9	10,5	10	2	5	6	6	1,5	3	70
1	161	7,5	11	12	4,5	10	6	10	10,5	6	7,5	9	94
1	162	6	9	10,5	9	8	0	5	3	2	6	4,5	63
1	163	10,5	10	7,5	4,5	6	7	10	9	10	7,5	7,5	89,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самопринятие	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
1	164	6	9	9	6	7	3	5	6	10	7,5	6	74,5
1	165	4,5	11	1,5	7,5	8	5	3	4,5	4	4,5	7,5	61
1	166	9	12	13,5	7,5	10	8	8	12	11	7,5	7,5	106
1	167	9	8	13,5	7,5	7	6	6	7,5	7	7,5	7,5	86,5
1	168	13,5	10	10,5	6	7	4	5	9	6	6	7,5	84,5
1	169	3	5	9	4,5	6	2	5	4,5	5	7,5	6	57,5
1	170	12	10	12	9	9	4	6	7,5	7	6	6	88,5
1	171	12	9	4,5	9	4	4	8	9	10	9	9	87,5
1	172	7,5	6	6	4,5	8	2	1	3	5	4,5	3	50,5
1	173	12	9	6	6	4	5	3	1,5	8	7,5	9	71
1	174	12	13	7,5	9	13	7	7	9	12	10,5	7,5	107,5
1	175	9	9	4,5	4,5	9	6	5	7,5	9	7,5	7,5	78,5
1	176	9	10	10,5	6	8	3	5	9	6	4,5	4,5	75,5
1	177	12	11	9	9	7	4	4	7,5	8	7,5	7,5	86,5
1	178	10,5	7	6	12	6	6	8	9	8	9	6	87,5
1	179	7,5	7	12	6	7	6	7	10,5	8	9	7,5	87,5
1	180	7,5	7	7,5	4,5	7	3	4	6	5	4,5	3	59
1	181	10,5	8	12	9	4	4	3	7,5	8	9	7,5	82,5
1	182	12	9	12	10,5	6	4	6	9	8	10,5	9	96
1	183	7,5	10	4,5	9	8	5	7	6	7	9	9	82
1	184	12	11	10,5	7,5	9	7	10	7,5	11	9	6	100,5
1	185	6	8	6	3	7	6	6	7,5	9	9	6	73,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самопоимание	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
1	186	10,5	6	6	7,5	5	4	6	9	7	4,5	3	68,5
1	187	12	6	7,5	9	6	3	3	7,5	3	7,5	7,5	72
1	188	10,5	9	12	9	6	8	6	4,5	8	9	9	91
1	189	10,5	9	6	9	11	8	8	13,5	12	10,5	10,5	108
1	190	4,5	3	4,5	9	6	1	6	6	4	7,5	6	57,5
1	191	9	10	7,5	7,5	7	6	4	7,5	8	7,5	6	80
1	192	7,5	5	9	6	10	7	7	7,5	8	9	6	82
1	193	13,5	9	10,5	9	9	6	4	3	7	7,5	10,5	89
1	194	15	7	7,5	10,5	9	6	6	10,5	11	9	10,5	102
1	195	9	7	7,5	7,5	10	5	5	7,5	7	9	7,5	82
1	196	10,5	10	7,5	10,5	13	9	10	15	12	10,5	12	120
1	197	10,5	7	1,5	7,5	11	7	10	7,5	5	6	4,5	77,5
1	198	12	9	7,5	6	11	2	5	3	3	6	4,5	69
1	199	10,5	7	10,5	6	7	5	4	6	4	9	9	78
1	200	13,5	6	3	7,5	7	4	4	12	5	4,5	6	72,5
1	201	105	8	3	7,5	9	2	3	4,5	5	7,5	6	160,5
1	202	9	8	6	10,5	7	8	10	9	12	13,5	10,5	103,5
1	203	13,5	11	12	9	7	4	7	1,5	11	7,5	7,5	91
1	204	4,5	6	9	6	7	1	1	4,5	1	6	4,5	50,5
1	205	13,5	10	10,5	6	7	4	5	9	6	6	7,5	84,5
1	206	3	5	9	4,5	6	2	5	4,5	5	7,5	6	57,5
1	207	12	10	12	9	9	4	6	7,5	7	6	6	88,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самоопределение	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общей
1	208	12	9	4,5	9	4	4	8	9	10	9	9	87,5
1	209	7,5	6	6	4,5	8	2	1	3	5	4,5	3	50,5
1	210	12	9	6	6	4	5	3	1,5	8	7,5	9	71
1	211	10,5	9	7,5	6	7	5	5	3	3	6	6	68
2	401	6	6	4,5	10,5	10	6	6	7,5	7	12	6	81,5
2	402	9	7	9	7,5	7	5	4	7,5	9	7,5	10,5	83
2	403	6	9	10,5	6	6	7	7	6	9	9	9	84,5
2	404	12	10	9	10,5	10	5	6	9	6	4,5	6	88
2	405	9	13	7,5	6	10	7	10	6	11	9	7,5	96
2	406	12	9	9	7,5	9	4	7	12	8	9	7,5	94
2	407	6	9	6	9	7	3	2	4,5	2	7,5	4,5	60,5
2	408	10,5	10	12	7,5	7	5	10	7,5	4	6	6	85,5
2	409	13,5	10	9	10,5	9	5	7	9	8	6	9	96
2	410	1,5	3	6	6	6	1	1	3	3	7,5	6	44
2	411	12	9	13,5	9	9	9	8	9	10	10,5	6	105
2	412	7,5	13	7,5	9	11	4	4	6	10	9	7,5	88,5
2	413	9	9	9	7,5	9	4	5	9	6	7,5	9	84
2	414	9	6	13,5	10,5	9	8	10	10,5	11	6	4,5	98
2	415	9	8	6	12	7	4	5	9	6	9	10,5	85,5
2	416	10,5	9	9	10,5	9	5	7	6	8	7,5	7,5	89
2	417	9	8	9	6	8	6	3	7,5	6	6	9	77,5
2	418	6	10	1,5	4,5	6	1	3	6	6	6	4,5	54,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самопринятие	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
2	419	9	5	9	10,5	6	3	8	3	6	7,5	9	76
2	420	4,5	6	10,5	9	6	1	5	3	4	7,5	6	62,5
2	421	7,5	7	12	6	5	4	6	6	7	7,5	3	71
2	422	7,5	10	9	6	6	4	5	1,5	3	6	6	64
2	423	10,5	10	12	10,5	10	3	7	3	6	10,5	9	91,5
2	424	13,5	7	12	9	7	7	9	9	9	10	5	97,5
2	425	7,5	8	9	6	7	3	5	7,5	3	6	6	68
2	426	6	11	12	7,5	9	6	10	9	6	9	7,5	93
2	427	7,5	8	6	9	10	2	6	9	10	7,5	4,5	79,5
2	428	4,5	7	6	6	7	3	1	7,5	1	7,5	6	56,5
2	429	10,5	7	9	4,5	5	9	10	3	11	7,5	9	85,5
2	430	10,5	9	7,5	7,5	7	4	3	6	11	7,5	7,5	80,5
2	431	3	5	7,5	7,5	8	6	9	3	4	6	4,5	63,5
2	432	9	7	3	9	10	5	8	3	2	6	7,5	69,5
2	433	13,5	9	9	10,5	8	6	8	6	9	7,5	6	92,5
2	434	7,5	10	9	6	9	5	4	9	8	7,5	7,5	82,5
2	435	7,5	10	10,5	4,5	6	10	10	7,5	7	9	6	88
2	436	7,5	6	10,5	4,5	7	1	2	4,5	3	4,5	6	56,5
2	437	9	8	10,5	6	7	4	7	4,5	10	9	9	84
2	439	7,5	7	10,5	10,5	8	3	5	7,5	6	7,5	6	78,5
2	440	10,5	6	9	12	7	8	11	13,5	10	9	7,5	103,5
2	441	3	5	3	4,5	4	5	5	6	8	9	9	61,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самоопределение	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
2	442	10,5	7	7,5	9	8	2	4	7,5	2	9	6	72,5
2	443	9	7	6	7,5	4	7	8	3	9	7,5	12	80
2	444	7,5	4	3	9	5	6	6	4,5	8	7,5	7,5	68
2	445	13,5	12	13,5	12	9	5	6	7,5	3	9	7,5	98
2	446	10,5	8	7,5	9	8	7	7	9	8	7,5	9	90,5
2	447	4,5	4	6	3	4	3	3	4,5	4	4,5	9	49,5
2	448	4,5	10	7,5	3	5	5	6	6	5	6	9	67
2	449	10,5	11	15	10,5	13	2	6	6	1	6	6	87
2	450	7,5	8	10,5	3	10	8	5	6	10	9	10,5	87,5
2	451	10,5	10	10,5	6	7	7	7	7,5	9	4,5	6	85
2	452	9	9	10,5	6	10	6	5	10,5	10	6	6	88
2	453	10,5	7	6	7,5	5	7	8	3	8	9	6	77
2	454	9	8	10,5	10,5	11	8	6	10,5	10	7,5	7,5	98,5
2	455	6	4	6	4,5	5	4	3	4,5	6	9	7,5	59,5
2	456	10,5	11	10,5	9	9	7	8	12	9	6	10,5	102,5
2	457	4,5	6	9	6	7	5	7	7,5	8	9	7,5	76,5
2	458	12	9	7,5	6	10	4	4	7,5	4	7,5	9	80,5
2	459	9	9	10,5	7,5	8	7	7	9	9	7,5	7,5	91
2	460	6	5	3	10,5	4	1	2	1,5	1	4,5	6	44,5
2	461	12	9	7,5	9	9	5	9	7,5	7	9	9	93
2	462	6	11	10,5	7,5	10	7	7	6	8	4,5	7,5	85
2	463	13,5	11	13,5	10,5	11	5	9	7,5	8	7,5	9	105,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самооптимизация	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общительность
2	464	13,5	8	13,5	9	8	6	10	10,5	11	9	12	110,5
2	465	12	9	4,5	6	8	5	5	9	1	10,5	9	79
2	466	10,5	11	3	9	10	6	5	9	8	9	9	89,5
2	467	13,5	10	12	10,5	8	5	7	9	10	7,5	9	101,5
2	468	9	13	12	7,5	10	5	6	6	4	6	7,5	86
2	469	6	7	7,5	9	6	3	4	9	5	9	4,5	70
2	470	12	11	15	10,5	10	6	9	10,5	10	9	9	112
2	471	10,5	7	12	7,5	5	5	7	6	9	10,5	7,5	87
2	472	13,5	10	9	9	8	7	9	12	10	4,5	6	98
2	473	13,5	12	9	10,5	9	8	9	9	8	10,5	9	107,5
2	474	10,5	10	7,5	9	8	4	5	3	8	7,5	7,5	80
2	475	13,5	8	4,5	9	8	4	3	4,5	5	6	7,5	73
2	476	15	12	12	10,5	12	7	7	6	9	7,5	7,5	105,5
2	477	9	2	4,5	6	5	5	5	7,5	9	4,5	9	66,5
2	478	9	9	10,5	9	7	4	8	9	10	7,5	7,5	90,5
2	479	10,5	10	10,5	10,5	8	6	7	7,5	8	7,5	9	94,5
2	480	10,5	11	4,5	6	9	4	9	6	7	4,5	6	77,5
2	481	12	10	10,5	10,5	7	2	4	6	5	7,5	9	83,5
2	482	15	11	3	12	12	7	6	9	7	7,5	4,5	94
2	483	9	9	9	7,5	8	4	3	10,5	4	7,5	7,5	79
2	484	13,5	10	7,5	9	10	3	5	7,5	6	6	9	86,5
2	449	10,5	11	15	10,5	13	2	6	6	1	6	6	87

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самопоимание	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
2	450	7,5	8	10,5	3	10	8	5	6	10	9	10,5	87,5
2	451	10,5	10	10,5	6	7	7	7	7,5	9	4,5	6	85
2	452	9	9	10,5	6	10	6	5	10,5	10	6	6	88
2	453	10,5	7	6	7,5	5	7	8	3	8	9	6	77
2	454	9	8	10,5	10,5	11	8	6	10,5	10	7,5	7,5	98,5
2	455	6	4	6	4,5	5	4	3	4,5	6	9	7,5	59,5
2	456	10,5	11	10,5	9	9	7	8	12	9	6	10,5	102,5
2	457	4,5	6	9	6	7	5	7	7,5	8	9	7,5	76,5
2	458	12	9	7,5	6	10	4	4	7,5	4	7,5	9	80,5
2	459	9	9	10,5	7,5	8	7	7	9	9	7,5	7,5	91
2	460	6	5	3	10,5	4	1	2	1,5	1	4,5	6	44,5
2	470	12	11	15	10,5	10	6	9	10,5	10	9	9	112
2	471	10,5	7	12	7,5	5	5	7	6	9	10,5	7,5	87
2	472	13,5	10	9	9	8	7	9	12	10	4,5	6	98
2	473	13,5	12	9	10,5	9	8	9	9	8	10,5	9	107,5
2	474	10,5	10	7,5	9	8	4	5	3	8	7,5	7,5	80
2	475	13,5	8	4,5	9	8	4	3	4,5	5	6	7,5	73
2	476	15	12	12	10,5	12	7	7	6	9	7,5	7,5	105,5
2	477	9	2	4,5	6	5	5	5	7,5	9	4,5	9	66,5
2	478	9	9	10,5	9	7	4	8	9	10	7,5	7,5	90,5
2	479	10,5	10	10,5	10,5	8	6	7	7,5	8	7,5	9	94,5
2	401	6	6	4,5	10,5	10	6	6	7,5	7	12	6	81,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самооптимизация	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общительность
2	402	9	7	9	7,5	7	5	4	7,5	9	7,5	10,5	83
2	403	6	9	10,5	6	6	7	7	6	9	9	9	84,5
2	404	12	10	9	10,5	10	5	6	9	6	4,5	6	88
2	405	9	13	7,5	6	10	7	10	6	11	9	7,5	96
2	406	12	9	9	7,5	9	4	7	12	8	9	7,5	94
2	407	6	9	6	9	7	3	2	4,5	2	7,5	4,5	60,5
2	408	10,5	10	12	7,5	7	5	10	7,5	4	6	6	85,5
2	409	13,5	10	9	10,5	9	5	7	9	8	6	9	96
2	410	1,5	3	6	6	6	1	1	3	3	7,5	6	44
2	411	12	9	13,5	9	9	9	8	9	10	10,5	6	105
2	478	9	9	10,5	9	7	4	8	9	10	7,5	7,5	90,5
2	479	10,5	10	10,5	10,5	8	6	7	7,5	8	7,5	9	94,5
3	601	10,5	7	9	6	7	6	7	7,5	7	6	3	76
3	602	10,5	10	9	12	11	5	6	9	5	9	7,5	94
3	603	9	11	9	9	6	6	7	12	10	9	9	97
3	604	12	12	7,5	10,5	11	10	10	13,5	12	12	10,5	121
3	605	10,5	11	12	7,5	6	6	7	4,5	4	9	7,5	85
3	606	9	12	7,5	12	12	10	10	10,5	13	12	10,5	118,5
3	607	12	8	6	9	9	5	3	9	8	7,5	6	82,5
3	608	4,5	5	7,5	6	6	4	7	4,5	9	10,5	7,5	71,5
3	609	10,5	8	9	7,5	9	5	7	10,5	12	7,5	10,5	96,5
3	610	9	10	10,5	12	9	6	5	6	7	9	7,5	91

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самопринятие	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
3	611	13,5	9	7,5	7,5	11	4	4	6	9	6	7,5	85
3	612	10,5	9	7,5	12	11	8	6	4,5	6	7,5	12	94
3	613	9	13	15	6	11	6	8	9	9	7,5	6	99,5
3	614	9	8	4,5	4,5	8	4	4	3	4	7,5	7,5	64
3	615	9	8	7,5	9	6	6	7	7,5	5	7,5	6	78,5
3	616	10,5	13	7,5	6	12	3	8	6	8	9	10,5	93,5
3	617	7,5	8	7,5	10	8	5	6	10,5	10	7,5	6	86
3	618	3	9	10,5	1,5	5	6	9	12	8	7,5	6	77,5
3	619	7,5	4	7,5	3	4	0	4	0	5	9	9	53
3	620	9	10	9	9	14	9	9	6	9	9	7,5	100,5
3	621	12	10	12	7,5	11	4	3	7,5	5	7,5	7,5	87
3	622	9	5	7,5	7,5	9	11	11	10,5	11	10,5	10,5	102,5
3	623	10,5	7	7,5	4,5	6	4	4	4,5	6	6	6	66
3	624	12	8	7,5	10,5	3	3	6	9	8	6	9	82
3	625	12	10	13,5	9	11	8	9	6	9	9	9	105,5
3	626	10,5	9	3	7,5	10	5	5	9	5	10,5	9	83,5
3	627	7,5	5	10,5	7,5	7	1	5	9	4	6	6	68,5
3	628	10,5	9	10,5	12	7	5	8	9	10	6	7,5	94,5
3	629	12	8	7,5	7,5	6	4	7	9	7	7,5	4,5	80
3	630	3	7	3	4,5	6	7	9	6	8	7,5	6	67
3	631	7,5	7	6	9	8	2	3	6	5	10,5	9	73
3	632	10,5	4	7,5	4,5	6	7	8	6	8	9	6	76,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самоопределение	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
3	633	6	7	10,5	7,5	7	7	8	12	8	6	3	82
3	634	9	8	10,5	6	7	3	6	7,5	8	6	4,5	75,5
3	635	13,5	9	7,5	7,5	11	4	4	6	9	7,5	7,5	86,5
3	636	9	7	9	7,5	6	5	8	6	5	7,5	6	76
3	637	7,5	10	10,5	9	9	1	5	4,5	2	7,5	7,5	73,5
3	638	7,5	5	4,5	7,5	7	7	11	13,5	7	9	7,5	86,5
3	639	7,5	7	6	7	4	1	5	4,5	3	6	3	54
3	640	10,5	12	7,5	9	6	1	3	4,5	3	7,5	6	70
3	641	9	9	4,5	7,5	11	3	6	7,5	9	6	6	78,5
3	642	7,5	6	7,5	10,5	7	2	3	6	5	9	7,5	71
3	643	7,5	6	7,5	10,5	8	6	9	10,5	8	9	6	88
3	644	10,5	10	6	9	9	8	9	9	9	12	6	97,5
3	645	3	7	7,5	6	4	4	5	9	4	9	9	67,5
3	646	7,5	10	6	7,5	9	0	5	7,5	6	4,5	6	69
3	647	13,5	11	12	10,5	12	12	9	12	11	10,5	10,5	124
3	648	7,5	8	6	6	8	5	6	9	6	9	10,5	81
3	649	12	7	7,5	7,5	8	8	10	9	9	9	7,5	94,5
3	650	7,5	7	7,5	7,5	7	8	8	12	8	9	7,5	89
3	651	13,5	12	12	10,5	12	7	9	7,5	8	9	4,5	105
3	652	7,5	7	7,5	7,5	7	8	8	12	8	9	7,5	89
3	653	10,5	8	12	10,5	10	4	7	6	6	9	7,5	90,5
3	654	13,5	9	4,5	7,5	9	11	12	6	8	12	12	104,5

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самопринятие	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
3	655	7,5	6	3	9	7	3	7	4,5	4	6	6	63
3	656	10,5	10	6	9	12	8	6	9	10	6	7,5	94
3	657	4,5	6	7,5	4,5	6	4	3	3	2	7,5	6	54
3	658	13,5	11	4,5	7,5	10	8	6	7,5	9	7,5	13,5	98
3	659	4,5	7	4,5	6	7	5	7	9	1	6	10,5	67,5
3	660	12	9	9	12	7	4	5	10,5	8	6	6	88,5
3	661	6	7	9	7,5	7	8	5	12	9	7,5	9	87
3	662	12	8	7,5	7,5	6	6	5	6	5	9	12	84
3	663	13,5	10	7,5	12	6	7	8	10,5	12	9	9	104,5
3	664	10,5	7	10,5	6	8	5	5	6	5	6	9	78
3	665	7,5	8	6	10,5	9	5	5	6	2	9	10,5	78,5
3	666	10,5	7	6	7,5	9	8	6	9	7	7,5	9	86,5
3	667	12	8	12	10,5	4	5	8	9	11	10,5	10,5	100,5
3	668	15	6	3	9	7	7	5	10,5	9	9	7,5	88
3	669	12	5	9	9	3	3	5	7,5	7	4,5	6	71
3	670	9	8	7,5	9	6	6	7	7,5	5	7,5	6	78,5
3	671	10,5	13	7,5	6	12	3	8	6	8	9	10,5	93,5
3	672	7,5	8	7,5	10	8	5	6	10,5	10	7,5	6	86
3	673	3	9	10,5	1,5	5	6	9	12	8	7,5	6	77,5
3	674	7,5	4	7,5	3	4	0	4	0	5	9	9	53
3	675	9	10	9	9	14	9	9	6	9	9	7,5	100,5
3	676	12	10	12	7,5	11	4	3	7,5	5	7,5	7,5	87

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самоопределение	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
3	677	9	5	7,5	7,5	9	11	11	10,5	11	10,5	10,5	102,5
3	678	10,5	7	7,5	4,5	6	4	4	4,5	6	6	6	66
3	679	12	8	7,5	10,5	3	3	6	9	8	6	9	82
3	680	12	10	13,5	9	11	8	9	6	9	9	9	105,5
3	681	10,5	8	12	10,5	10	4	7	6	6	9	7,5	90,5
3	682	13,5	9	4,5	7,5	9	11	12	6	8	12	12	104,5
3	683	7,5	6	3	9	7	3	7	4,5	4	6	6	63
3	684	10,5	10	6	9	12	8	6	9	10	6	7,5	94
3	685	4,5	6	7,5	4,5	6	4	3	3	2	7,5	6	54
3	686	13,5	11	4,5	7,5	10	8	6	7,5	9	7,5	13,5	98
3	687	4,5	7	4,5	6	7	5	7	9	1	6	10,5	67,5
3	688	12	9	9	12	7	4	5	10,5	8	6	6	88,5
3	689	6	7	9	7,5	7	8	5	12	9	7,5	9	87
3	690	12	8	7,5	7,5	6	6	5	6	5	9	12	84
3	691	13,5	10	7,5	12	6	7	8	10,5	12	9	9	104,5
3	692	10,5	7	10,5	6	8	5	5	6	5	6	9	78
3	693	9	9	4,5	7,5	11	3	6	7,5	9	6	6	78,5
3	694	7,5	6	7,5	10,5	7	2	3	6	5	9	7,5	71
3	695	7,5	6	7,5	10,5	8	6	9	10,5	8	9	6	88
3	696	10,5	10	6	9	9	8	9	9	9	12	6	97,5
3	697	3	7	7,5	6	4	4	5	9	4	9	9	67,5
3	698	7,5	10	6	7,5	9	0	5	7,5	6	4,5	6	69

Группа	№ респондента	САМОАЛ Ориентация во времени:	САМОАЛ Ценности:	САМОАЛ Взгляд на природу человека	САМОАЛ Потребность в познании	САМОАЛ Креативность	САМОАЛ Автономность	САМОАЛ Спонтанность	САМОАЛ Самоопределение	САМОАЛ Аутосимпатия	САМОАЛ Контактность	САМОАЛ Гибкость в общении	САМОАЛ Общий
3	699	13,5	11	12	10,5	12	12	9	12	11	10,5	10,5	124
3	700	7,5	8	6	6	8	5	6	9	6	9	10,5	81
3	701	12	7	7,5	7,5	8	8	10	9	9	9	7,5	94,5
3	702	7,5	7	7,5	7,5	7	8	8	12	8	9	7,5	89
3	703	13,5	12	12	10,5	12	7	9	7,5	8	9	4,5	105
3	704	7,5	7	7,5	7,5	7	8	8	12	8	9	7,5	89
3	705	9	9	4,5	7,5	11	3	6	7,5	9	6	6	78,5
3	706	7,5	6	7,5	10,5	7	2	3	6	5	9	7,5	71
3	707	7,5	6	7,5	10,5	8	6	9	10,5	8	9	6	88
3	708	10,5	10	6	9	9	8	9	9	9	12	6	97,5
3	709	3	7	7,5	6	4	4	5	9	4	9	9	67,5

Таблица 11.6 – Исходные результаты тестирования респондентов по методике диагностики личностной зрелости (В.А. Руженков, В.В. Руженкова И.С. Лукьянцева, 2016) и опроснику SI-22 (Е. Freire, адаптация М.А Жигулина. Н.И. Ладнева, «Полноценно функционирующая личность»)

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
1	101	57	82
1	102	54	75
1	103	59	84
1	104	65	93
1	105	70	101
1	106	42	59
1	107	61	92
1	108	50	71
1	109	61	87
1	110	60	89
1	111	60	85
1	112	71	104
1	113	66	93
1	114	64	92
1	115	57	81
1	116	53	75
1	117	59	84
1	118	55	78
1	119	62	90
1	120	64	92
1	121	55	79

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
1	122	54	77
1	123	62	89
1	124	56	80
1	125	62	90
1	126	58	83
1	127	50	71
1	128	66	95
1	129	77	113
1	130	70	101
1	131	70	100
1	132	65	93
1	133	66	95
1	134	65	92
1	135	55	79
1	136	56	80
1	137	50	71
1	138	0	0
1	139	68	98
1	140	48	69
1	141	65	94
1	142	60	87
1	143	64	93
1	144	67	99
1	145	55	79
1	146	56	81
1	147	75	108

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
1	148	71	101
1	149	65	93
1	150	67	98
1	151	47	67
1	152	67	97
1	153	61	90
1	154	48	69
1	155	59	86
1	156	66	94
1	157	70	101
1	158	75	107
1	159	69	99
1	160	53	76
1	161	65	94
1	162	48	71
1	163	59	85
1	164	63	91
1	165	64	92
1	166	64	94
1	167	69	100
1	168	59	85
1	169	58	83
1	170	63	91
1	171	66	97
1	172	65	94
1	173	65	96

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
1	174	70	102
1	175	67	97
1	176	64	93
1	177	61	88
1	178	51	72
1	179	62	91
1	180	57	81
1	181	56	80
1	182	65	97
1	183	55	79
1	184	70	101
1	185	57	82
1	186	61	90
1	187	69	100
1	188	65	93
1	189	72	106
1	190	60	86
1	191	57	81
1	192	64	92
1	193	75	111
1	194	78	113
1	195	61	88
1	196	56	81
1	197	63	91
1	198	49	73
1	199	57	83

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
1	200	54	78
1	201	59	87
1	202	65	94
1	203	70	101
1	204	42	59
1	205	59	85
1	206	58	82
1	207	63	91
1	208	66	97
1	209	65	93
1	210	65	95
1	211	60	88
2	401	55	80
2	402	64	93
2	403	65	89
2	404	57	81
2	405	63	90
2	406	57	81
2	407	44	63
2	408	66	97
2	409	72	103
2	410	36	51
2	411	35	49
2	412	63	91
2	413	46	67
2	414	63	94

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
2	415	43	62
2	416	49	72
2	417	54	77
2	418	53	78
2	419	68	100
2	420	61	88
2	421	46	67
2	422	48	70
2	423	55	79
2	424	64	83
2	425	55	79
2	426	71	103
2	427	64	89
2	428	46	65
2	429	53	76
2	430	47	68
2	431	52	75
2	432	46	65
2	433	63	93
2	434	70	102
2	435	64	93
2	436	51	73
2	437	55	79
2	439	57	82
2	440	53	76
2	441	60	87

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
2	442	58	84
2	443	56	80
2	444	63	91
2	445	60	87
2	446	74	105
2	447	63	92
2	448	50	71
2	449	71	104
2	450	61	90
2	451	55	76
2	452	67	98
2	453	63	91
2	454	64	95
2	455	51	71
2	456	66	95
2	457	62	89
2	458	61	87
2	459	71	100
2	460	49	71
2	461	61	88
2	462	74	107
2	463	67	95
2	464	66	89
2	465	59	81
2	466	61	87
2	467	65	95

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
2	468	54	78
2	469	57	81
2	470	68	100
2	471	59	86
2	472	61	89
2	473	78	113
2	474	69	101
2	475	71	98
2	476	79	115
2	477	53	76
2	478	67	98
2	479	70	101
2	480	55	79
2	481	59	83
2	482	69	100
2	483	54	78
2	484	66	96
2	449	71	103
2	450	61	88
2	451	55	77
2	452	67	98
2	453	63	89
2	454	64	93
2	455	51	75
2	456	66	96
2	457	62	90

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
2	458	61	85
2	459	71	101
2	460	49	72
2	470	68	99
2	471	59	86
2	472	61	88
2	473	78	112
2	474	69	98
2	475	71	105
2	476	79	114
2	477	53	72
2	478	67	98
2	479	70	100
2	401	55	78
2	402	64	93
2	403	65	96
2	404	57	82
2	405	63	94
2	406	57	80
2	407	44	61
2	408	66	96
2	409	72	105
2	410	36	53
2	411	35	51
2	478	67	99
2	479	70	100

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
3	601	65	95
3	602	57	81
3	603	63	90
3	604	45	66
3	605	37	55
3	606	70	102
3	607	57	82
3	608	56	81
3	609	55	77
3	610	54	75
3	611	71	100
3	612	56	82
3	613	60	89
3	614	54	77
3	615	55	80
3	616	70	102
3	617	49	72
3	618	56	81
3	619	35	52
3	620	58	85
3	621	62	91
3	622	56	81
3	623	63	94
3	624	61	90
3	625	70	101
3	626	58	83

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
3	627	47	69
3	628	68	100
3	629	66	5
3	630	50	72
3	631	58	85
3	632	60	88
3	633	54	79
3	634	72	105
3	635	71	103
3	636	56	82
3	637	57	85
3	638	64	87
3	639	61	89
3	640	55	80
3	641	58	81
3	642	54	77
3	643	63	91
3	644	59	87
3	645	55	80
3	646	71	101
3	647	64	87
3	648	64	91
3	649	56	80
3	650	67	95
3	651	67	89
3	652	57	83

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
3	653	73	107
3	654	70	102
3	655	54	79
3	656	64	94
3	657	56	81
3	658	68	89
3	659	52	73
3	660	66	95
3	661	59	83
3	662	60	88
3	663	67	98
3	664	65	91
3	665	59	83
3	666	50	74
3	667	68	98
3	668	64	91
3	669	56	80
3	670	55	81
3	671	70	100
3	672	49	72
3	673	56	82
3	674	35	53
3	675	58	83
3	676	62	91
3	677	56	80
3	678	63	91

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
3	679	61	88
3	680	70	103
3	681	73	101
3	682	70	100
3	683	54	75
3	684	64	83
3	685	56	80
3	686	68	98
3	687	52	76
3	688	66	97
3	689	59	87
3	690	60	85
3	691	67	97
3	692	65	93
3	693	58	80
3	694	54	79
3	695	63	93
3	696	59	87
3	697	55	81
3	698	71	103
3	699	64	91
3	700	64	96
3	701	56	79
3	702	67	99
3	703	67	92
3	704	57	81

Группа	№ респондента	ПФЛ	Личностная зрелость
3	705	58	84
3	706	54	80
3	707	63	91
3	708	59	85
3	709	55	79