

БУЯНКИНА Марина Александровна

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ
С ТИПОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
В ПРОФЕССИЯХ СУБЪЕКТ - ОБЪЕКТНОГО ТИПА**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль 2011

Работа выполнена на кафедре психологии труда и организационной психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Научный руководитель-

доктор психологических наук, профессор
Карпов Анатолий Викторович

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, доцент
Леньков Сергей Леонидович

кандидат психологических наук, доцент
Рукавишникова Наталья Георгиевна

Ведущая организация-

Казанский Национальный
технический университет им А.Н.Туполева

Защита состоится «___» декабря 2011 года в ___ часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02. в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, Полушкина роща, д. 1а

Автореферат разослан «___» ноября 2011 года

Ученый секретарь

диссертационного совета

Клюева Н.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Актуальность исследования заключается в высокой теоретической значимости проблемы психического выгорания для фундаментальной психологической науки. Многогранность данной проблемы определяет ее комплексный характер, распространяясь не только на проблемы профессиональной деятельности человека, но и затрагивая ряд смежных аспектов: таких, как профессиональное становление личности, влияние профессии на личность, профессиональную деформацию и деструкцию личности, что обуславливает процесс профессиональной адаптации человека. Впервые значимая связь между синдромом психического выгорания и профессиональной адаптацией установлена и изучена Карповым А.В., Орлом В.Е., Тернополом В.Я. и др. Исследование проблемы психического выгорания предполагает целостный фундаментальный системный подход.

К настоящему времени проведены исследования, посвященные разным аспектам изучения психического выгорания, таким, как понятие психического выгорания, структура психического выгорания, факторы, обуславливающие формирование, развитие и протекание данного синдрома. Выявлены связи между выгоранием и отдельными структурами личности, поведением представителей различных профессий. Большая часть исследований относится к проблеме психического выгорания в профессиях субъект - субъектного типа, где деструктивные изменения личности наиболее заметны (Гришина Н.В., Рукавишников А.А., Скугаревская М.М., Форманюк Т.В.).

Сочетание значимости с недостаточной изученностью данной проблемы свидетельствуют об ее актуальности и одновременно указывают на ее прикладную востребованность.

В условиях современного общества проблема взаимодействия личности и профессии приобретает особую актуальность. Это обусловлено интенсификацией профессиональной деятельности, требованиями точности исполнительности, умением соответствовать быстро меняющимся условиям профессии, что приводит к повышению стрессогенной нагрузки и, как результат, негативному влиянию профессии на личность. Наиболее распространенным вариантом последствий такой ситуации являются профессиональные деструкции, наиболее типичным среди которых является синдром психического выгорания. Согласно современным представлениям о психическом выгорании под ним понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, первоначально установленного в профессиях субъект - субъектного типа, но затем выявленного и в профессиях субъект-объектного типа. Синдром психического выгорания включает в себя три составляющие: психоэмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение самооценки профессиональной эффективности. Под психоэмоциональным истощением понимается чувство усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и к объектам своего труда. Самооценка профессиональной эффективности представляет собой чувство профессиональной некомпетентности в сфере своей деятельности и осознание неуспеха в ней. Эти компоненты психического

выгорания по-разному проявляются в профессиях субъект - субъектного и субъект - объектного типов.

Теоретический анализ современного состояния проблемы выявляет ряд направлений, разработка которых находится на недостаточном уровне. В частности, к ним относится исследование взаимосвязей компонентов синдрома психического выгорания с организационной культурой в профессиях субъект – объектного типа. Психическое выгорание является общепрофессиональным феноменом и проявляется так же в профессиях субъект - объектного типа. В результате исследований последних лет многие важные направления проблемы психического выгорания получили достаточно широкое развитие, что способствует более глубокому теоретическому осмыслению проблемы психического выгорания и расширяет научные представления о проявлениях и особенностях психического выгорания в профессиях субъект - объектного типа. В частности это взаимосвязи психического выгорания с организационными факторами.

Анализ литературы по данной проблеме показывает, что психическое выгорание обусловлено двумя группами факторов: индивидуальными и организационными. Индивидуальные факторы включают в себя социально-демографические, личностные и когнитивные особенности, профессиональную мотивацию. К организационным факторам относятся условия работы, содержание труда, социально-психологические факторы. Первая группа факторов представлена в профессиях субъект - субъектного типа, вторая группа факторов ярче проявляется в профессиях субъект - объектного типа.

Исследования последних лет позволяют выделить авторов, исследовавших эту проблему (Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Карпов А.В., Ленков С.Л., Ронгинская Т.И., Рукавишников А.А., Орел В.Е., Тихонова Ю.Г., С. Cherniss).

Особенно актуальным является рассмотрение вопроса о психическом выгорании и его проявлениях в организациях с различным типом организационной культуры. Данную проблематику исследовали Водопьянова Н.Е., К. Камерон, Р. Куинн, В. Кирокозова, Е.С. Старченкова, А. Тимо, R.T. Golembiewski, J. Winnubust, и др., которые установили, что при рыночном типе организационной культуры показатели эмоционального истощения, деперсонализации и профессиональной эффективности находятся на высоком уровне, при адхократической и иерархической типах организационных культур, наоборот, выявляется низкая степень проявления данных компонентов выгорания.

При бюрократическом типе организационной культуры, основным содержанием которой по данным J. Winnubust являются строгая иерархия и четкое исполнение указаний, источником выгорания может быть монотонный характер работы и невнимание руководства к сотрудникам. При профессиональном типе организационной культуры, которая заключается в наличии профессиональной команды и эффективного взаимодействия между руководством и сотрудниками, причиной выгорания могут послужить нарушение строгой иерархии связей и неблагоприятный морально-психологический климат.

Большинство работ носит эмпирический характер, не существует однозначной точки зрения в вопросе специфики взаимосвязи психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект – объектного типа.

В проблеме взаимосвязи психического выгорания и организационной культуры остается еще много нерешенных вопросов, несмотря на предварительные положительные результаты о возможности минимизации риска выгорания через управление элементами культуры организации.

Таким образом, теоретическая и практическая значимость, а также недостаточная разработанность проблемы взаимосвязи психического выгорания с типом организационной культуры определили тему и цель диссертационного исследования.

Цель исследования: раскрытие специфики психического выгорания в учреждениях с разным типом организационной культуры.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач:**

1. Установить взаимосвязь между компонентами психического выгорания и типом организационной культуры в профессиях субъект – объектного типа, которая имеет свою специфику, т.е. характеризуется различной системой взаимосвязей в каждом конкретном типе организационной культуры и компонентами психического выгорания.

2. Выявить специфику и психологическую структуру психического выгорания в организациях субъект – объектного типа, путем построения иерархии организационных культур с учетом их ориентированности.

3. Выявить группы типов организационных культур, которые определяют на интенсивность проявления компонентов психического выгорания в профессиях субъект – объектного типа.

4. Сформулировать направления использования результатов исследования в работе по профилактике и коррекции проявлений психического выгорания путем управления элементами организационной культуры.

Объект исследования - психическое выгорание как профессиональная деструкция.

Предмет исследования - взаимосвязь компонентов психического выгорания с типом организационной культуры.

Основная гипотеза исследования: компоненты психического выгорания взаимосвязаны с типом организационной культуры.

Частные гипотезы:

1. Психическое выгорание в профессиях субъект - объектного типа сохраняет ряд общих характеристик синдрома психического выгорания, но в то же время обладает рядом особенностей, которые заключаются в меньшей степени выраженности и силе проявления компонентов психического выгорания.

2. Проявления синдрома психического выгорания взаимосвязаны с типом организационной культуры. При этом предполагается, что определенный тип организационной культуры будет взаимосвязан с различными уровнями компонентов психического выгорания, каждый конкретный тип организационной

культуры представлен различной степенью выраженности компонентов психического выгорания.

3. Проявления компонентов психического выгорания различаются в условиях многочисленных типов организационных культур. Существуют типы организационных культур, которые взаимосвязаны со всеми компонентами выгорания, и наряду с этим существуют типы организационных культур, взаимосвязанные с некоторыми компонентами психического выгорания.

4. Тип организационной культуры взаимосвязан с различными уровнями компонентов психического выгорания.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили следующие концепции и подходы:

- теоретические концепции профессионального становления личности и его отдельных аспектов (В.А. Бодров, С.П. Безносков, С.Л. Геллерштейн, А.В. Карпов, Е.А. Климов, С.Л. Леньков, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, J. Holland, F. Parsons, D. Super);

- теоретические основы исследований профессиональных деструкций личности (С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Е.И. Рогов, В.Е. Орёл);

- современные теоретические подходы и эмпирические исследования психического выгорания (Т.Б. Большакова, Н. Е. Водопьянова, Е. Старченкова, Н.В. Гришина, В.Е. Орёл, Т.И. Ронгинская, А.А. Рукавишников, M. Burish, H. Freudenberger, R. Golembiewsky, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, W. Schaufeli и др.);

- современные теоретические концепции, подходы и эмпирические исследования организационной культуры (Э. Шейн, Н. Леметр, С. Мишон, П. Штерн, А.Н. Францова, Дж. Роджерс, В.А. Спивак, К. Камерон, Р. Куинн, Т. Парсонс, А.И. Наумов, Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.М. Снеткова, Ю.Д. Красовский, Т.О. Соломанидина, K. Azumi, M. Mathieu, M. Berry, D. Meyersoner и др.).

Методы и методики исследования. Для решения поставленных задач на разных этапах исследования использовался комплекс методов исследования.

1. Теоретические методы: анализ и изучение теоретических и практических исследований синдрома психического выгорания и типа организационной культуры в отечественной и зарубежной психологии.

2. Психодиагностические методы:

- диагностика синдрома психического выгорания: русскоязычная версия опросника MBI-GS, разработанного С. Maslach и S. Jackson (1982) в адаптации В.Е. Орла, А.А. Рукавишникова;

- выявление типа организационной культуры: русскоязычный вариант методики «ДОКТОР» К. Камерон и Р. Куинн (1996); методика «Ракурс» Ю.Д. Красовского (2006).

3. Методы статистической обработки: коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. Данные обрабатывались программой “STATISTICA 6,0”

Организация исследования. Исследование проводилось в 3 этапа.

I этап (2005-2006) – теоретико-методологический. Осуществлялся теоретический анализ литературы в соответствии с проблемой исследования, определялся понятийный аппарат, оценивалась актуальность, выделялись цели, задачи, объект, предмет и гипотеза исследования. Была сформирована теоретическая модель исследования.

II этап (2007-2008) – эмпирический. Определялся план эмпирического исследования, осуществлялся подбор методик, адекватных предмету, целям и задачам исследования, осуществлялся подбор испытуемых. Проведена реализация эмпирического исследования.

III этап (2009-2010) – аналитический. Обработка, анализ и обобщение результатов исследования. Выявление тенденций и взаимосвязей, интерпретация методами качественного и количественного анализа, сравнение полученных данных с данными из научных источников. Оформление диссертационного исследования.

Эмпирической базой исследования явились три организации г. Владимира: ООО «Объединенная Дорожно-строительная Компания», автомобильный салон «Автоград», ОАО «Территориально Генерирующая Компания № 6» и одна организация г. Чебоксары: Федеральное государственное учреждение "Управление автомобильной магистрали Нижний Новгород – Уфа" Федерального дорожного агентства Российской Федерации (сокращенно ФГУ УпрДор "Волга"). В исследовании приняли участие 279 сотрудников, из них сотрудники компании «ОдсК» – 12 человек, в том числе 6 женщин в возрасте от 25 до 50 лет и 6 мужчин в возрасте от 28 до 50 лет; сотрудники автосалона «АвтоГрад» – 34 человека, из них 9 женщин в возрасте от 28 до 50 лет и 25 мужчин в возрасте от 25 до 50 лет; сотрудники ФГУ УпрДор «Волга» – 84 человека, из них 41 женщина в возрасте от 25 до 50 лет и 43 мужчины в возрасте от 24 до 50 лет; сотрудники ТГК-6 – 149 человек, из них 87 женщин в возрасте от 25 до 50 лет и 62 мужчины в возрасте от 28 до 50 лет.

Научная новизна исследования

1. Установлены взаимосвязи между иерархическими компонентами психического выгорания и типом организационной культуры. При этом компонент *Деперсонализации* взаимосвязан со всеми выявленными типами организационных культур. Компоненты *Эмоционального истощения* и *Профессиональной эффективности* взаимосвязаны только с типами организационной культуры *Маневренность* и *Клиент*.

2. Выявлена специфика психического выгорания в организациях с определенным типом организационной культуры, которая проявляется в иерархических отношениях компонентов психического выгорания, где наиболее выражен компонент *Деперсонализации*, вторым по значимости является компонент *Эмоционального истощения*, и на третьем месте находится компонент *Профессиональной Эффективности*.

3. Обозначено и конкретизировано психологическое содержание синдрома психического выгорания в профессиях субъект - объектного типа, который соответствует начальным этапам его развития и максимально представлено в

компоненте *Деперсонализации*, проявляющемся в нежелании сотрудников взаимодействовать с окружающими людьми.

4. Установлены типы организационных культур, создающие условия для развития того или иного компонента психического выгорания. Компонент *Деперсонализация* развивается во всех типах выявленных организационных культур и представлен только положительными взаимосвязями. Компонент *Эмоциональное истощение* выявлен только в двух типах организационных культур *Маневренность* и *Клиент* и представлен только отрицательными взаимосвязями. Компонент *Профессиональное истощение* развивается в таких типах организационных культур, как *Маневренность* и *Клиент* и представлен как положительными, так и отрицательными взаимосвязями.

5. Выделены группы организационных культур с учетом ориентации на внутреннюю и внешнюю среду, что явилось критерием для образования самостоятельных групп и привело к выделению вариативной переменной – содержание ориентированности организационной культуры. Данная ориентация дает различное проявление интенсивности компонентов психического выгорания в каждой группе.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты расширяют и углубляют научные представления о синдроме психического выгорания, в частности, в профессиях субъект - объектного типа. Конкретизирована специфика психического выгорания при различных типах организационных культур. Установлены наиболее значимые взаимосвязи степени выраженности компонентов психического выгорания при различных типах организационных культур, ранее не обсуждавшиеся в научной литературе. Обнаружены различия в представленности взаимосвязей компонентов психического выгорания в различных типах организационных культур, что позволяет по-новому осмыслить проблему психического выгорания в профессиях субъект – объектного типа, и подтверждает выдвинутую гипотезу. Рассмотрение данных аспектов является существенным вкладом в область психологии труда и организационной психологии.

Практическая значимость исследования

Полученные в исследовании данные могут быть использованы в целях осмысления проблемы психического выгорания в конкретных организациях. Результаты исследования пригодны для решения ряда задач организации: профессионального отбора и распределения сотрудников, адаптации и профессионального роста, оптимизации деятельности сотрудников, обучения и аттестации, построения программ работы с сотрудниками в процессе профессиональной деятельности и за ее пределами. Результаты исследования могут найти свое практическое применение в различных областях психологической практики: личном и профессиональном консультировании, психокоррекционной и профилактической работе, деятельности психологических служб и служб персонала организаций для решения проблемы психологического здоровья сотрудников и повышения эффективности их профессиональной деятельности.

Полученные в исследовании эмпирические данные являются исходным пунктом для создания программ по психологической коррекции синдрома психического выгорания у сотрудников и разработке личностно-ориентированных программ для различных категорий сотрудников.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечивается методологической обоснованностью исходных теоретических положений, логической структурой построения исследования, применением стандартных и обоснованных психодиагностических методик, количественным составом выборки, достаточным для получения достоверных результатов, сочетанием количественного и качественного подходов анализа полученных данных и использование статистических методов обработки.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Существует взаимосвязь компонентов психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект – объектного типа, при этом в каждом конкретном типе организационной культуры имеется отличная от других система взаимосвязей. Компонент *Деперсонализация* взаимосвязан со всеми исследованными типами организационной культур, в то же время компоненты *Эмоциональное истощение* и *Профессиональная эффективность* взаимосвязаны только с такими типами организационной культуры, как «*Маневренность*» и «*Клиент*» и отсутствуют в типах как «*Профи*» и «*Централизм*». Данная взаимосвязь характеризуется различными корреляционными связями между компонентами психического выгорания и четырьмя типами организационных культур.

2. Специфика психического выгорания в профессиях субъект - объектного типа заключается в том, что компоненты психического выгорания взаимосвязаны с типом организационной культуры. Установлено, что психологическая структура психического выгорания в организациях с субъект – объектным типом профессиональной деятельности отличается от психологической структуры психического выгорания в профессиях субъект – субъектного типа меньшей степенью выраженности компонентов психического выгорания и изменениями иерархических отношений между конкретными компонентами.

3. Исследование взаимосвязей компонентов психического выгорания и типов организационной культуры показывает, что компоненты психического выгорания имеют взаимосвязи не со всеми выявленными типами организационной культуры. Наибольшее количество взаимосвязей с типами организационной культуры имеется у компонента *Деперсонализация* (три положительные взаимосвязи), что позволяет утверждать, что она наиболее представлена в структуре выгорания. На втором месте по количеству взаимосвязей находится *Профессиональная эффективность* (по две взаимосвязи), при этом *Эмоциональное истощение* представлено только отрицательными взаимосвязями, а *Профессиональная эффективность* имеет как положительные, так и отрицательные взаимосвязи.

4. Выделены две группы типов организационных культур путем установления различий по критерию ориентированности организационной

культуры на внешнюю (клиенты, потребители), либо внутреннюю среду (профессиональное самосовершенствование, дисциплина и строгая иерархия). Внешне ориентированная группа организационных культур приводит к большей интенсивности проявления компонентов психического выгорания, в отличие от внутренне ориентированной группы, где компоненты выгорания проявляются менее интенсивно.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования

Основные положения диссертационного исследования были представлены на следующих конференциях: региональной научно-практической конференции (ВГГУ / Владимир, 2008), VI Международной научно-практической конференции (Владимир, 2008), IV Всероссийской научно-практической конференции «Системогенез учебной и профессиональной деятельности» (Ярославль, 2009), научно-практической конференции (Владимир, 2009), обсуждались на заседаниях кафедры общей и педагогической психологии ВГГУ и кафедры психологии труда и организационной психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова. Материалы исследования апробированы в работе с сотрудниками организаций: ООО «ОДСК», автосалона «АвтоГрад», УпрДор «Волга», ОАО «ТГК-6» и легли в основу построения программ работы по отбору сотрудников, их аттестации и адаптации. Результаты, полученные в ходе исследования, использовались для подготовки методических рекомендаций по снижению проявления психического выгорания в организациях с определенным типом организационной культуры. Внедрены в учебный процесс факультета психологии Владимирского государственного гуманитарного университета и используются в курсах «Профорентация», «Профотбор», «Управление персоналом».

Структура и объем диссертации. Работа отражает общую логику исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка (всего 285 наименований, из них 98 на иностранном языке) и 32 приложений. Текст диссертации изложен на 200 страницах и включает в себя 5 таблиц, 23 рисунка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность проблемы исследования, ее теоретическая и практическая значимость, определяются объект, предмет, цель и гипотезы исследования, формулируются задачи, раскрывается научная новизна, указываются положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Проблема психического выгорания в отечественной и зарубежной литературе» проводится общий обзор проблемы психического выгорания личности в отечественной и зарубежной литературе, выделяются результативный и процессуальный подходы к анализу психического выгорания. Проводится сравнительный анализ специфики психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа, и выделяются факторы, которые вызывают психическое выгорание.

В первом параграфе рассматривается психическое выгорание как вид профессиональной деструкции, оказывающей отрицательное влияние на жизнь и деятельность профессионала. Профессиональная деструкция и синдром психического выгорания связаны с профессиональной деятельностью, но при

этом являются самостоятельными феноменами, имеющими различия в происхождении, механизмах, протекании и влиянии на личность (Гришина Н.В., Дружинин В.Н., Зеер Э.Ф., Маркова А.К., Орел В.Е., Климов Е.А., Поваренков Ю.П., Ясперс К., Шадриков В.Д., С. Maslach, J.L. Holland, F. Parsons).

Во втором параграфе темой рассмотрения является структурная организация психического выгорания, его закономерности и генезис. Психическое выгорание – это результат специфических изменений личностных качеств специалиста, которые происходят под воздействием целого комплекса факторов. Для возникновения профессиональной деструкции необходимо выполнение конкретного рода трудовых обязанностей в течение определенного времени; индивидуально для каждого сотрудника (Гришина Н.В., Водопьянова Н.Е., Орел В.Е., Ронгинская Т.И., Рукавишников А.А., Старченкова Н.С., Тихонова Ю.Г., Форманюк, Т.В., Aronson F., Burish, M., C. Cherniss, H.J. Freudenberger, Golembiewski, R.T., Jackson, M.P. Leiter, M.P. Maslach, C., Parsons, F., Pines A.M. Schaufeli, W.B.).

Выделяются две группы факторов, обуславливающих психическое выгорание: индивидуальные и организационные. К индивидуальным факторам относятся социально-демографические личностные особенности, профессиональная ориентация и когнитивные процессы. Вторую группу образуют организационные факторы. Сюда относятся условия работы, содержание труда и социально-психологические факторы (В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, Н.С. Старченкова). Закономерности проявления синдрома психического выгорания, зависят в первую очередь от возрастных и профессиональных кризисов человека.

В третьем параграфе анализируется специфика проявлений психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа. Специфика заключается в меньшей степени выраженности и силе проявления данных компонентов по сравнению с профессиями субъект-субъектного типа. Выгорание в профессиях субъект-объектного типа проявляется на иных уровнях (индивидуальном и организационном) при изменении общей иерархии компонентов выгорания (Безносков С.П., Водопьянова Н.С., Стрельцова В.П., Карпов А.В., Ленков С.Л., Орел В.Е., Кирокозова Н., Тимо А.).

Проявление выгорания в профессиях субъект-объектного типа заключается в эмоциональном истощении и усталости, вызванных собственной работой, симптомы выгорания в профессиях субъект-объектного типа проявляются, прежде всего, в потере человеком удовлетворения от своей настоящей профессиональной деятельности, в снижении мотивации в профессиональной сфере, в эмоциональном, психическом и физическом истощении. Специфика проявления и протекания синдрома психического выгорания выражена тремя компонентами: психоэмоциональным истощением, деперсонализацией и профессиональной неэффективностью.

Во второй главе «Организационная культура как один из факторов возникновения и развития психического выгорания» анализируется понятие организационной культуры, и выделяются основные подходы ее исследования,

рассматриваются типы организационной культуры, и прослеживается взаимосвязь между организационной культурой и психическим выгоранием.

В *первом параграфе* проводится анализ понятия организационной культуры (Виханский О.С., Роцин С.К., Свенцицкий А.А., Шейн Э., Оучи У.) и выделяются основные подходы ее исследования: символический (Леметр Н., Мишон С., Францев А.Н., Шейн Э., Штерн П), когнитивный (Камерон К.С. и Куинн Р.Е., Квин Р., Рорбах Дж., Оучи У., Parsons, F) и системный подходы (Сате В., Снетков В. М., Спивак В. А., Серкис Ж. В., Моран Р., Harris, S.), выделяются структурные составляющие организационной культуры и ее позитивные и негативные функции.

Во *втором параграфе* выделяются компоненты и типы организационной культуры, под ними понимаются сложившиеся стандарты деятельности, которым следуют сотрудники организации. Компоненты организационной культуры представлены на трех уровнях: макроуровень (уровень общества); мезоуровень (уровень организации); микроуровень (уровень личности). Анализ выделения компонентов организационной культуры показывает, что компоненты выделяются по основным направлениям деятельности организации и отражают ее важнейшие аспекты. В зависимости от содержания деятельности в разных организациях могут присутствовать одни компоненты и отсутствовать другие. Сочетание компонентов образует в конкретной организации целостную структуру, которая обозначается термином «тип организационной культуры». Разные авторы, разрабатывая типологию организационных культур, предлагают соотносить тип организационной культуры с конкретным набором компонентов (Магура М.И., Масютина С.А., Монахова Е.Н, Камерон К., Куинн Р., Крассовский Ю.Д., Оучи У., Соломанидина Т.О., Шейн Э., Harris, S.).

В *третьем параграфе* прослеживаются взаимосвязи организационной культуры и психического выгорания. Выделены основные авторы, рассматривающие взаимосвязи между организационными факторами и психическим выгоранием, в исследованиях которых обнаружены связи между отдельными компонентами психического выгорания и некоторыми типами организационных культур. При этом было показано, что компоненты психического выгорания варьируют в разных типах организационных культур (Большакова Т.В., Водопьянова Н.С., Орёл В.Е., Камерон К., Куинн Р., Кирокозова В., Тимо А., Старченкова Н.С., Шейн Э., Cherniss С., J. С. Golembiewski, Leiter, M.P. Maslach, Winnubst J.).

В **третьей главе «Эмпирическое исследование проявлений психического выгорания в профессиях субъект - объектного типа с учетом организационной культуры»** представлена оценка интенсивности компонентов психического выгорания в организациях субъект-объектного типа и типа организационной культуры, а также прослежены взаимосвязи между компонентами психического выгорания и типом организационной культуры.

В *первом параграфе* представлено описание процедуры организации и методического обеспечения исследования, изложены полученные выводы эмпирического исследования, приведены этапы исследования, характеристика

выборки, дано описание использованных методик и статистических методов обработки данных.

Во *втором параграфе* исследуется психологическое содержание компонентов психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа. С этой целью применялась методика MBI-GS, и оценивалась степень интенсивности выгорания у сотрудников организации. Анализ полученных средних значений по компонентам выгорания позволил дать психологическую характеристику содержания этих компонентов в четырех организациях: строительной компании «Одск», атосалоне «АвтоГрад» и Топливо-энергетической компании ТГК-6, в которых имеется субъект-объектный тип профессиональной деятельности сотрудников. Объединение результатов исследования и расчет средних норм по каждому из компонентов психического выгорания в целом в исследуемой группе (279 человек) позволил определить средние значения компонентов психического выгорания сотрудников организаций и средние значения компонентов психического выгорания по всей группе (*таблица 1,2*).

Таблица 1

Уровни компонентов психического выгорания в организациях с субъект-объектным типом профессиональной деятельности

Организации	Компоненты психического выгорания					
	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Профессиональная эффективность	
	Низкий уровень	Высокий уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Низкий уровень	Высокий уровень
«Одск»	12,2	0,0	15,4	0,0	9,3	0,0
«АвтоГрад»	0,0	39,9	0,0	38,1	11,2	0,0
УпрДор «Волга»	13,7	0,0	15,4	0,0	10,1	0,0
«ТГК-6»	17,7	0,0	15,6	0,0	11,1	0,0

Анализ полученных данных показывает, психическое выгорание в профессиях субъект-объектного типа находится по всем компонентам на низком уровне, что свидетельствует о начальных этапах развития психического выгорания. При этом психическое выгорание максимально проявляется в компоненте *Деперсонализация*, что является доказательством периодического появления нежелания взаимодействовать с окружающими людьми. Такое взаимодействие вызывает чувство раздражения и сопровождается отсутствием интереса к этим людям. Сходные реакции выявляются также в компоненте *Эмоциональное истощение*. В минимальной степени выгорание представлено в компоненте *Профессиональная Эффективность*, что свидетельствует о наличии интереса сотрудников к процессу и результатам своей деятельности и его высокой оценке.

Имеются различия в степени выраженности всех компонентов психического выгорания в профессиях субъект – субъектного и субъект – объектного типов. Психическое выгорание в профессиях субъект – субъектного типа по сравнению с профессиями субъект – объектного типа характеризуются более интенсивным компонентом *Деперсонализации* на фоне низких значений компонента

Профессиональная эффективность при сходных значениях компонента *Эмоциональное истощение* (Рис. 1.)

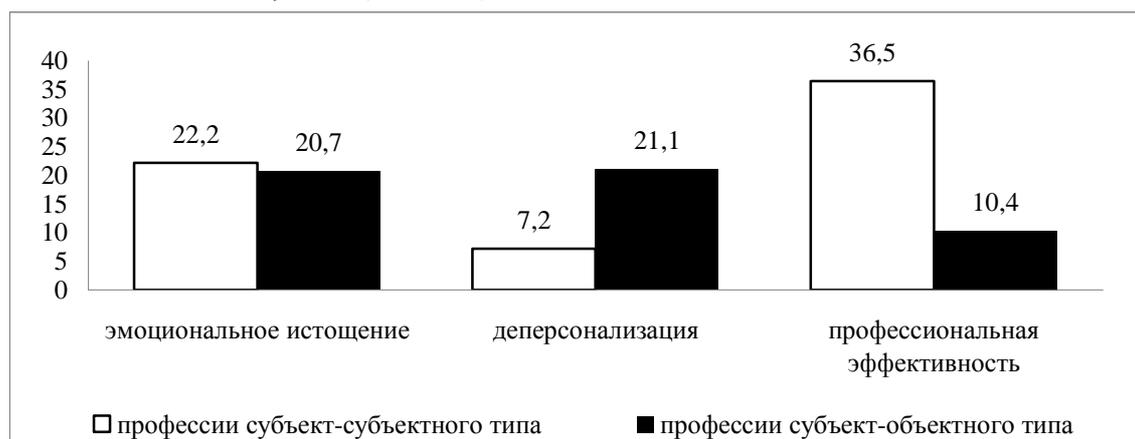


Рис.1. Сравнительный анализ компонентов психического выгорания в профессиях субъект - субъектного и субъект - объект - объектного типов.

Таблица 2

Сравнительный анализ компонентов психического выгорания в профессиях субъект- субъектного и субъект-объектного типов.

Различия в проявлениях психического выгорания	
Профессии субъект-субъектного типа	Профессии субъект-объектного типа
Большая степень и сила проявления психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа	Меньшая степень и сила проявления психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа
Специфические иерархические отношения компонентов психического выгорания	
Профессии субъект-субъектного типа: 1) профессиональная эффективность 2) эмоциональное истощение 3) деперсонализация	Профессии субъект-объектного типа: 1) деперсонализация 2) эмоциональное истощение 3) профессиональная эффективность
Сходство в проявлениях психического выгорания	
Наличие единой конфигурации выгорания в плане его основных составляющих	
Наличие трехкомпонентной структуры психического выгорания в обоих типах профессии, что является общепрофессиональным феноменом	
Деадаптационный синдром нарушает процесс адаптации и профессионального становления в рамках конкретной профессии и воздействует на жизнедеятельность личности в целом	

Третий параграф посвящен оценке типов организационной культуры по методике «ДОКТОР» К. Камерона и Р. Куина и «Ракурс» Ю.Д. Красовского. Данные о выделенных типах организационной культуры представлены в таблице 3.

**Типы организационной культуры по методике «Ракурс»
в исследуемых организациях**

у/о	Типы организационной культуры в профессиях субъект-объектного типа																Преобладающий тип															
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8																
																																
А	7,0		7,0		6,9		7,5		7,0		7,6		7,3		6,3		6,3		7,0		6,7		6,9		5,9		8,3		6,8		8,4	<i>Маневренность</i>
Б	6,7	6,9	7,8	7,5	6,9	6,5	6,2	6,1	6,2	6,2	6,8	7,0	6,6	7,2	7,1	7,1	<i>Клиент</i>															
С	6,6	5,2	6,5	5,5	7,1	5,8	5,7	5,2	6,0	6,2	6,2	5,5	6,5	6,5	7,2	6,2	<i>Профи</i>															
Д	5,3	5,6	6,0	5,5	6,4	5,9	5,2	4,9	5,5	5,5	5,6	5,3	5,4	6,1	6,0	6,4	<i>Централизм</i>															
Ср.	6,4	6,2	6,8	6,5	6,9	6,5	6,1	5,6	6,0	6,2	6,3	6,2	6,1	7,0	6,7	7,0																

А - ООО «ОДСК»

Б - Автосалон «АвтоГрад»

С - ОАО «ТГК-6»

Д - УпрДор «Волга»

 - актуальное состояние

 - частота и периодичность

1 - Консолидарная культура управления «Сбалансированность».

2 - Рейтинговая культура управления «Клиент».

3 - Пирамидальная культура управления «Централизм».

4 - Мобильная культура управления «Маневренность».

5 - Командная культура управления «Новаторство».

6 - Конфронтальная культура управления «Конкуренция».

7 - Патерналистическая культура управления «Дом».

8 - Кооперативная культура управления «Профи».

Выделение типов организационных культур по Ю.Д. Красовскому показывает, что в организациях с субъект-объектным типом отношений выделяются преобладающие типы организационной культуры, которые относятся к следующим типам: *Мобильная культура управления «Маневренность», Рейтинговая культура управления «Клиент», Кооперативная культура управления «Профи», Пирамидальная культура управления «Централизм».*

Анализ содержания типов организационных культур, выявленных в рамках исследования, позволяет выделить их иерархическую структуру. В результате выявлены две самостоятельные группы организационных культур: организационная культура, ориентированная на внешнюю среду («Клиент», «Маневренность») и организационная культура, ориентированная на внутреннюю среду («Профи» и «Централизм») (Схема 1).

Схема 1. Иерархическая структура типов организационной культуры



Организационная культура, ориентированная на внешнюю среду, сосредоточена на контроле изменений во внешней среде среди клиентов и потребителей и оперативном соответствии этим изменениям. Организационная культура, ориентированная на внутреннюю среду, сконцентрирована на профессиональном самосовершенствовании, исполнительности и дисциплине сотрудников внутри организации.

Сравнение показателей, полученных по методике «ДОКТОР» и «Ракурс», показывает, что более информативные данные выявлены при применении методики Ю.Д. Красовского «Ракурс», которая позволяет выделить 8 типов организационных культур и получить оценку социокультурной среды организации, направленности факторов успешности и продуктивности, что и определило выбор данной методики при оценке взаимосвязи типа организационной культуры с компонентами психического выгорания сотрудников организации в профессиях субъект-объектного типа.

Четвертый параграф посвящен оценке взаимосвязи психического выгорания и типа организационной культуры. Данные о психологическом содержании компонентов психического выгорания в организациях субъект-объектного типа свидетельствуют о гетерохронности и неравномерности процесса психического выгорания, в котором наиболее выражен компонент *Деперсонализация* (21,1 балл), вторым по значимости является компонент *Эмоциональное истощение* (20,8 балла), и менее других выражен компонент *Профессиональная эффективность* (10,4 балла). Эти показатели составили первую переменную при проведении корреляционного анализа.

Первоначально исследование организационной культуры проводилось по методике К. Камерона и Р. Куинна, что позволило выявить типы организационной

культуры в конкретных организациях. В результате были получены данные с совпадающими типами организационной культуры в большинстве организаций. В трех организациях выявился бюрократический тип и лишь в одной организации - конкурентный тип. Такое распределение результатов и оценка взаимосвязей компонентов психического выгорания и типов организационных культур не позволяют получить достоверные результаты. Исходя из этого, взаимосвязь компонентов психического выгорания и типа организационной культуры рассматривалась с применением методики «Ракурс» Ю.Д. Красовского. Данная методика отражает специфику российских организаций.

Исследование организационной культуры в четырех организациях позволило выявить преобладающий тип организационных культур. Во всех четырех организациях эти типы оказались различными и представлены следующей типологией: «Маневренность», «Клиент», «Профи» и «Централизм» (Красовский Ю.Д.). Эти данные составили вторую переменную для корреляционного анализа.

В соответствии с целями, задачами и гипотезой исследования предполагалось, что проявление синдрома психического выгорания взаимосвязано с типом организационной культуры. Для решения поставленной задачи в исследовании применялся корреляционный анализ. Корреляционный анализ направлен на установление взаимосвязи между изучаемыми переменными. Корреляционными являются такие отношения между переменными, при которых проявляется преимущественно нелинейная зависимость, т.е. значению любой произвольно взятой переменной одного ряда может соответствовать некоторое количество значений переменной другого ряда. Если при увеличении одной переменной увеличивается и другая переменная, такая корреляция будет положительной. Если при увеличении одной переменной другая переменная уменьшается, такая корреляция будет отрицательной. Наиболее значимые результаты положительных и отрицательных значений коэффициентов корреляции представлены в таблице 4 диссертационного исследования.

Таблица 4

Взаимосвязи компонентов психического выгорания и типа организационной культуры по методике «Ракурс» Ю.Д. Красовского

Типы организационной культуры	Компоненты психического выгорания		
	Эмоциональное истощение ЭИ	Деперсонализация ДП	Профессиональная эффективность ПЭ
ООО «ОдсК»			
Маневренность МК	-0,46	0,30	0,53
Автосалон «АвтоГрад»			
Клиент РК	-0,11	0,23	-0,17
УпрДор «Волга»			
Профи КОП К	0,00	0,21	0,00
ОАО «ТГК-6»			
Централизм ПК	0,00	0,00	0,00

[Различия достоверны: $p > 0,05$, $p > 0,01$.]

Анализ результатов по типам организационных культур показывает, что во всех организациях выделяется базовая организационная культура: «Маневренность», «Клиент», «Профи» и «Централизм». Анализ корреляционных взаимосвязей – что, все четыре типа организационной культуры имеют различия в корреляционных связях с компонентами психического выгорания. Тип организационной культуры «Маневренность» взаимосвязан в первую очередь с компонентом *Профессиональной эффективности* ($r=0,53$, $p<0,05$). При таком типе организационной культуры в первую очередь выгоранию подвергается данный компонент. Сотрудники организации снижают интерес к работе и творческую активность, что приводит к снижению продуктивности профессиональной деятельности. Вторым по значимости взаимосвязей является компонент *Деперсонализации* ($r = 0,30$, $p < 0,05$). Выгоранию в этом случае более подвержен компонент деперсонализации, что приводит к нежеланию взаимодействовать, уменьшению контактов, равнодушию к проблемам коллег и клиентов. Компонент *Эмоционального истощения* отрицательно взаимосвязан с данным типом организационной культуры ($r = - 0,46$, $p<0,05$). При таком типе организационной культуры снижаются показатели *Эмоционального истощения*, что положительно сказывается на профессиональной деятельности. Сотрудники могут продуктивно работать длительное время, не испытывая усталости, готовы к взаимодействию с коллегами и клиентами (рис. 2).



Рис. 2. Взаимосвязь компонентов психического выгорания с типом организационной культуры «Маневренность» в ООО «ОДСК».

Распределение положительных и отрицательных взаимосвязей компонентов психического выгорания при типе организационной культуры «Маневренность» показывает, что два компонента «Профессиональная эффективность» и «Деперсонализация», имеют тенденцию к росту, при этом компонент «Эмоциональное истощение» имеет тенденцию к снижению (рис.3).

Выгорание

«Маневренность»

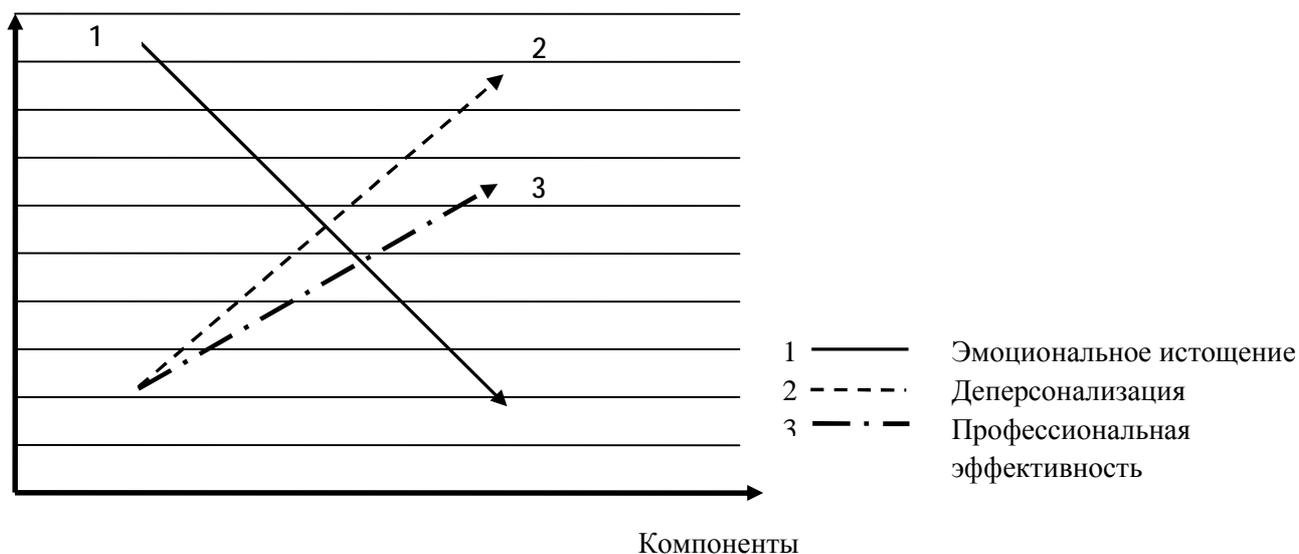


Рис. 3. Специфические проявления компонентов психического выгорания при организационной культуре «Маневренность» в ООО «ОДСК»

Тип организационной культуры «Клиент» отрицательно взаимосвязан с компонентом *Эмоциональное истощение* ($r = - 0,11$, $p < 0,05$). Степень выраженности эмоционального истощения невысокая, что дает возможность не снижать работоспособность долгое время, активно сотрудничать с коллегами для эффективного решения проблем клиентов.

Вторым по значимости отрицательной взаимосвязи является компонент *Профессиональная эффективность* ($r = - 0,17$, $p < 0,05$). При данном типе организационной культуры выявлена низкая степень выраженности *Профессиональной эффективности*. Сотрудники с низкой степенью развития данного компонента характеризуются включенностью в работу, заинтересованностью в результатах своего труда и повышении профессионального мастерства, себя считают знающими свое дело профессионалами.

Положительная взаимосвязь получена с компонентом *Деперсонализация* ($r = 0,23$, $p < 0,05$), что свидетельствует о низкой степени развития *Деперсонализации*. Такая взаимосвязь способствует ориентации сотрудника на взаимодействие с коллегами и клиентами, дифференцированности и адекватности оценок окружающих людей. Сотрудники с низкой степенью деперсонализации охотно участвуют в проблемах окружающих и стремятся помочь в их разрешении (рисунок 4).

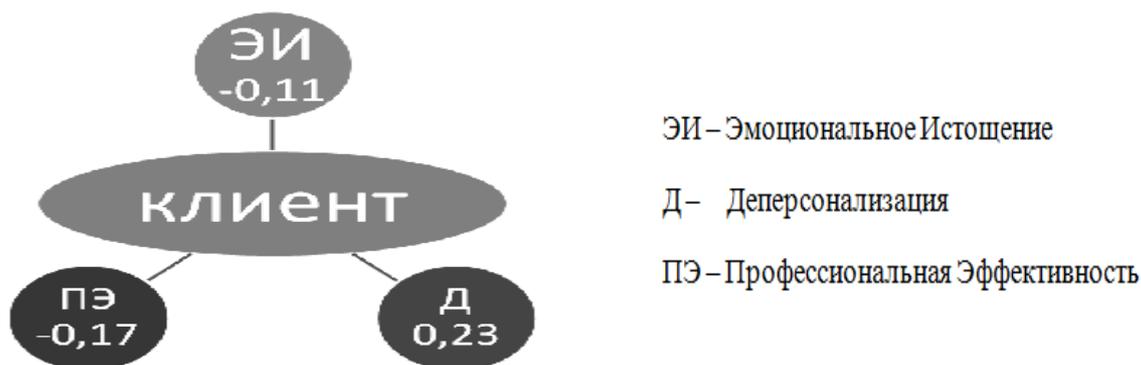


Рис. 4. Взаимосвязь компонентов психического выгорания с типом организационной культуры «Клиент» в автосалоне «АвтоГрад».

Распределение положительных и отрицательных взаимосвязей компонентов психического выгорания при типе организационной культуры «Клиент» показывает, что два компонента *Эмоциональное истощение* и *Профессиональная эффективность* имеют тенденцию к снижению, компонент *Деперсонализация* имеет тенденцию к повышению (рисунок 5).

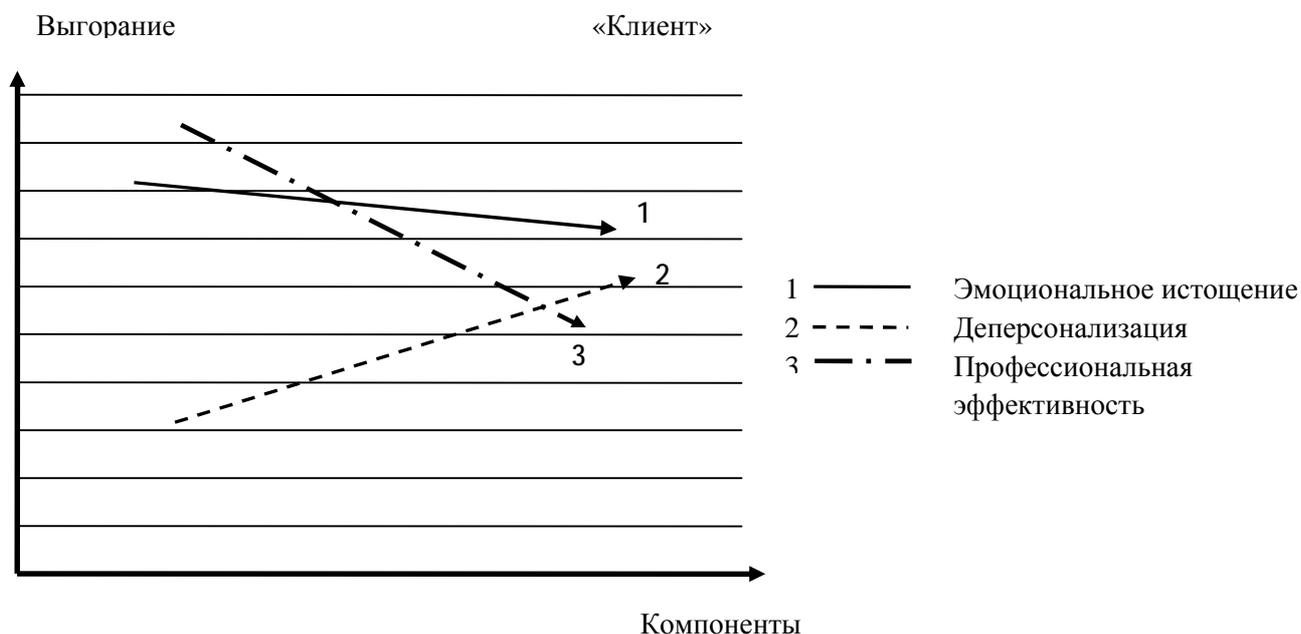


Рис.5. Специфические проявления компонентов психического выгорания при организационной культуре «Клиент» в автосалоне «АвтоГрад».

Тип организационной культуры «Профи» взаимосвязан с компонентом *Деперсонализация* ($r = 0,21$, $p < 0,05$). При таком типе организационной культуры выгоранию подвергается компонент *Деперсонализация*. Сотрудники демонстрируют нежелание взаимодействовать с другими людьми, сокращается количество контактов с коллегами. Появляется чувство раздражительности и нетерпимости по отношению к окружающим. Безразличие к проблемам других людей сочетается с отсутствием интереса к мнению других людей о себе.

При данном типе организационной культуры отсутствует взаимосвязь между компонентами *Эмоциональное истощение* и *Профессиональная эффективность* (рис.6).

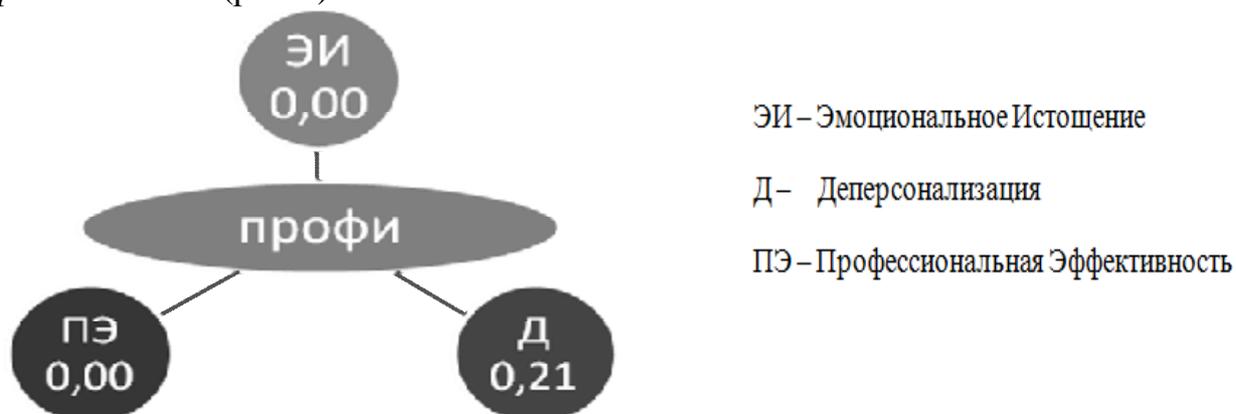


Рис. 6. Взаимосвязь компонентов психического выгорания с типом организационной культуры «Профи» в УпрДор «Волга».

Взаимосвязь компонента психического выгорания «Деперсонализация» при типе организационной культуры «Профи» выявляет тенденцию к повышению этого компонента при данном типе организационной культуры (рис.7).

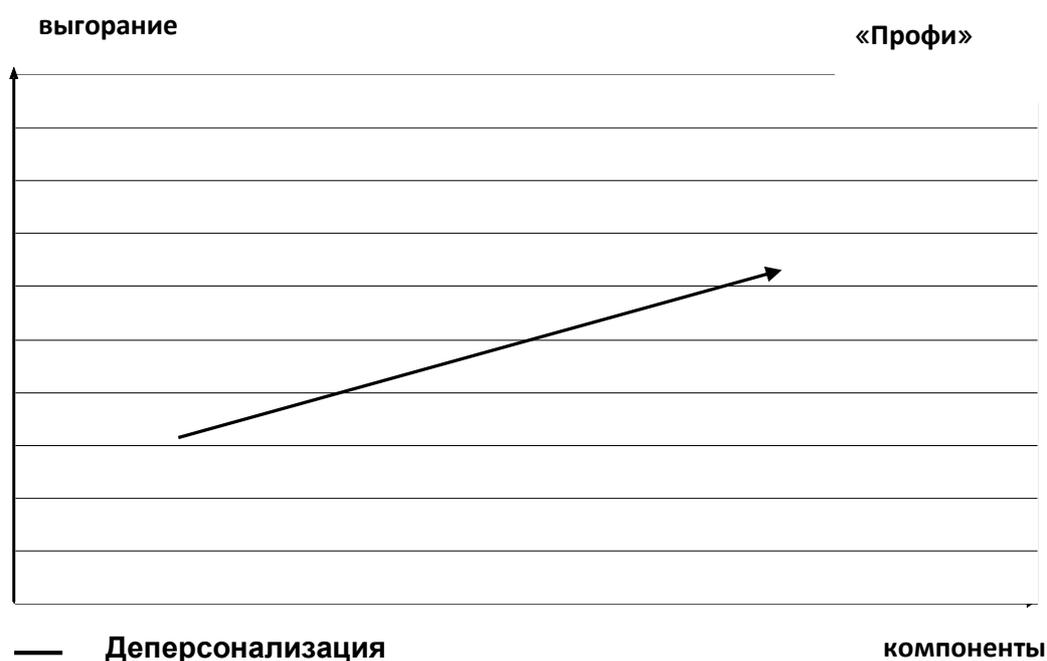


Рис. 7. Специфические проявления компонентов психического выгорания при организационной культуре «Профи» в УпрДор «Волга».

Тип организационной культуры «Централизм» не имеет взаимосвязей с компонентами психического выгорания, что позволяет говорить о том, что данный тип организационной культуры не вызывает начальных признаков выгорания.

Обобщая полученные результаты исследования, можно констатировать, что компоненты психического выгорания имеют взаимосвязи не со всеми выявленными типами организационных культур.

Наибольшее количество взаимосвязей с типами организационных культур имеется у компонента *Деперсонализация* (три положительных взаимосвязи). Это позволяет утверждать, что во всех выделенных компонентах имеются положительные взаимосвязи с данным компонентом, и он наиболее представлен в структуре выгорания.

На втором месте по количеству взаимосвязей находятся Эмоциональное истощение и Профессиональная эффективность (две взаимосвязи), при этом Эмоциональное истощение представлено только отрицательными взаимосвязями, а Профессиональная эффективность имеет как положительные, так и отрицательные взаимосвязи. Анализ взаимосвязей компонентов выгорания с типом организационной культуры выявляет неравномерность формирования этих компонентов в различных типах организационных культур (рис.8).

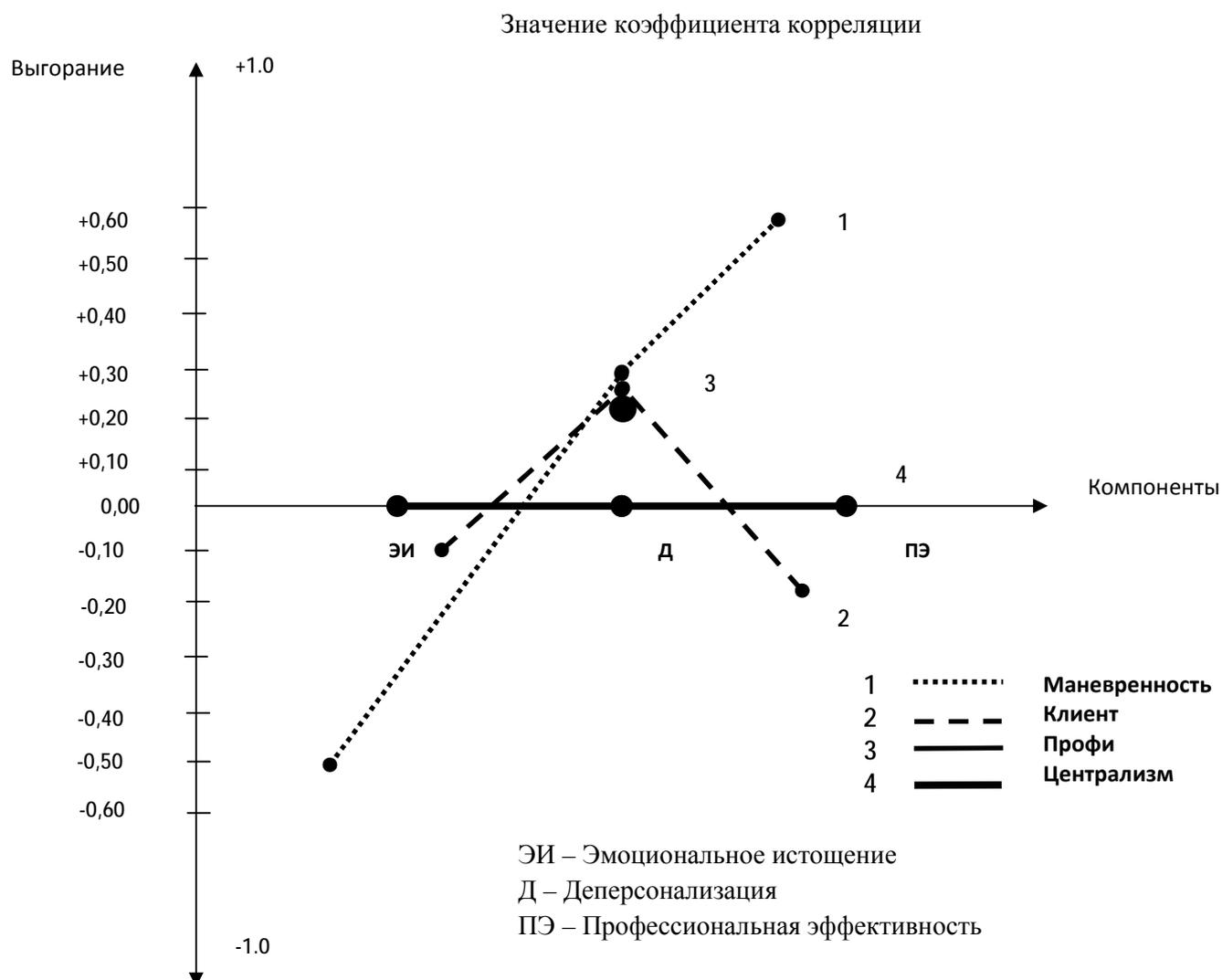


Рис. 8. Взаимосвязь компонентов психического выгорания с типом организационной культуры.

Исходя из данных, приведенных на рисунке, видно, что компонент *Деперсонализация* в таких типах организационных культур, как «Маневренность», «Клиент» и «Профи» находится на одном уровне ($r=0,30$; $r=0,23$; $r=0,21$), при этом все взаимосвязи положительные. Этот факт позволяет утверждать, что данный компонент одинаково представлен во всех типах организационных культур, которые имеют взаимосвязи с компонентами психического выгорания, что является особенностью проявления выгорания в профессиях субъект-объектного типа.

Компонент *Эмоциональное истощение* представлен отрицательными взаимосвязями ($r=-0,46$; $r=-0,11$), что также можно отнести к особенностям проявления психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа, а, с другой стороны, развитие психического выгорания в условиях разных типов организационных культур показывает неравномерность данного процесса.

Сходная тенденция выявлена в компоненте «Профессиональная эффективность» ($r=+0,53$; $r=-0,17$); различия значений коэффициентов корреляции указывает на специфику выгорания в условиях разных типов организационных культур, где эти взаимосвязи варьируются в диапазоне от положительных до отрицательных значений.

Обнаружена вариативность психического выгорания в профессиях субъект – объектнoго типа, которая определялась с учетом ориентированности содержания организационной культуры (рис.9)

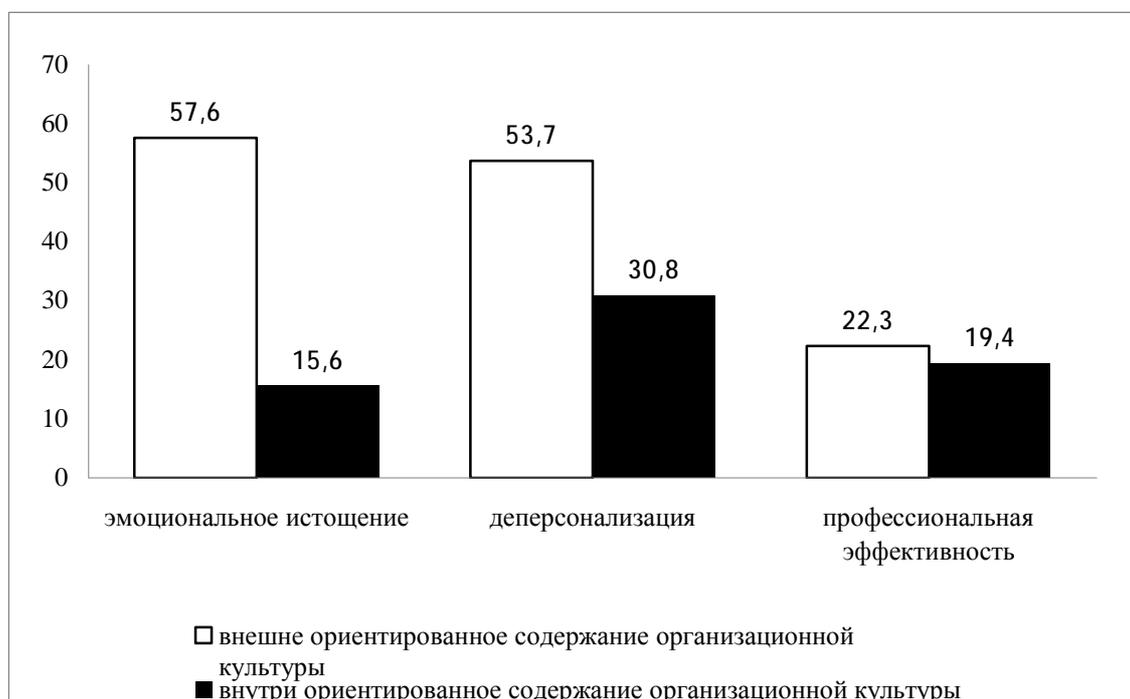


Рис. 9. Сравнительный анализ вариативности психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа с учётом ориентированности содержания организационной культуры.

Выявлены различия в содержании организационной культуры, которые определяют интенсивность проявления компонентов психического выгорания.

В организационных культурах с ориентацией на внешнюю среду преобладают компоненты *Эмоциональное истощение* и *Деперсонализация*, *Профессиональная эффективность* при этом снижается в два раза.

В организационных культурах с ориентацией на внутреннюю среду все компоненты представлены менее интенсивно, при этом более высокие значения имеет *Деперсонализация*, затем «*Профессиональная эффективность*» и завершает этот ряд «*Эмоциональное истощение*».

Таким образом, внешне ориентированная организационная культура приводит к большему проявлению компонентов психического выгорания, в отличие, от внутренне ориентированных организационных культур. При этом достоверные различия отмечаются для компонентов *Эмоциональное истощение* и *Деперсонализация* ($p < 0,05$) и недостоверные для компонента *Профессиональная эффективность*.

Научные данные о взаимосвязях компонентов психического выгорания с типом организационной культуры в целом нашли подтверждение в нашей работе, в той ее части, где исследуется существование взаимосвязей между психическим выгоранием и различными типами организационных культур (В. Кирокозова, А. Тимо), но при этом в нашем исследовании выявляются иные взаимосвязи между конкретным типом организационной культуры и компонентами психического выгорания. В отличие от исследований (В. Водопьянова, Л. Старченкова), где выявлены наиболее значимые взаимосвязи с компонентом *Эмоциональное истощение*, по нашим данным такие положительные взаимосвязи выявляются с компонентом *Деперсонализация*, который представлен во всех типах выявленных организационных культур. Компонент *Эмоциональное истощение* представлен только отрицательными взаимосвязями в двух типах организационных культур. Компонент *Профессиональная эффективность* представлен отрицательными и положительными связями.

Проведенное нами исследование взаимосвязи психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект-объектного типа позволяет сделать следующие научные и практические **выводы**:

1. Установлена четкая взаимосвязь между компонентами психического выгорания и типом организационной культуры в профессиях субъект – объект-ного типа, которая имеет свою специфику. Компонент «*Деперсонализация*» взаимосвязан со всеми исследованными типами организационных культур. Компоненты *Эмоциональное истощение* и *Профессиональная эффективность* взаимосвязаны только с типами организационной культуры «*Маневренность*» и «*Клиент*» и отсутствуют в типах «*Профи*» и «*Централизм*». Между компонентами психического выгорания и четырьмя типами организационных культур выявлена различная корреляционная связь. Анализ взаимосвязей компонентов выгорания с типом организационной культуры выявляет неравномерность формирования этих компонентов в различных типах организационных культур. Компонент *Деперсонализация* в таких типах организационных культур, как «*Маневренность*», «*Клиент*» и «*Профи*» находится на одном уровне, при этом все взаимосвязи положительные, что

является особенностью проявления выгорания в профессиях субъект-объектного типа.

Компонент *Эмоциональное истощение* представлен отрицательными взаимосвязями, что также можно отнести к особенностям проявления психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа и показателем неравномерности данного процесса.

Компонент *Профессиональная Эффективность* также указывает на специфику выгорания в условиях разных типов организационных культур, где эти взаимосвязи варьируют в диапазоне от положительных до отрицательных значений.

2. Выявлена специфика психического выгорания в профессиях субъект - объектнoго типа, которая заключается в меньшей степени выраженности и проявлении компонентов, по сравнению с профессиями субъект - субъектнoго типа. Уровни компонентов психического выгорания в организациях субъект - объектнoго типа представлены следующим образом: наиболее выражен компонент *Деперсонализация*, вторым по значимости является *Психоэмоциональное истощение*, и менее других представлена *Профессиональная эффективность*.

Сравнительный анализ специфики психического выгорания в профессиях субъект – субъектнoго и субъект – объектнoго типов показал, что психическое выгорание в профессиях субъект – объектнoго типа по сравнению с профессиями субъект – субъектнoго типа характеризуются более интенсивным компонентом *Деперсонализации* на фоне низких значений компонента *Профессиональная эффективность* при сходных значениях компонента *Эмоциональное истощение*.

3. Обобщены взаимосвязи компонентов психического выгорания и типов организационных культур. Согласно полученным данным компоненты психического выгорания имеют взаимосвязи не со всеми выявленными типами организационных культур. Компонент *Деперсонализация* имеет три положительные взаимосвязи, и наиболее представлен в структуре психического выгорания в профессиях субъект - объектнoго типа. Компонент *Эмоциональное истощение* и *Профессиональная эффективность* имеют по две взаимосвязи, *Эмоциональное истощение* представлено только отрицательными взаимосвязями, а *Профессиональная эффективность* имеет как положительные, так и отрицательные взаимосвязи.

4. Выделены две группы типов организационных культур по критерию ориентированности организационной культуры на внешнюю (клиенты, потребители), либо внутреннюю среду (профессиональное самосовершенствование, дисциплина и строгая иерархия). Внешние типы культур - «*Клиент*» и «*Маневренность*» приводят к большей интенсивности проявления компонентов психического выгорания, чем внутренние типы организационных культур «*Профи*» и «*Централизм*», где компоненты выгорания проявляются менее интенсивно. Организационные культуры, ориентированные на внешнюю среду, сосредотачивают свои усилия на контроле изменений во внешней среде среди клиентов и потребителей и оперативном соответствии этим изменениям.

Организационные культуры, ориентированные на внутреннюю среду, наоборот, сконцентрированы на профессиональном самосовершенствовании, исполнительности и дисциплине сотрудников внутри организации.

5. Сформулированы следующие направления использования полученных результатов: полученные в исследования данные могут быть использованы в целях осмысления проблемы психического выгорания в конкретных организациях. Результаты исследования пригодны для решения ряда задач профессионального отбора: назначения, адаптации и профессионального роста, оптимизации деятельности сотрудников, их обучения и аттестации, построения программ работы с сотрудниками и руководителями в процессе профессиональной деятельности с целью повышения эффективности труда и установления благоприятного морально-психологического климата в организации. Результаты исследования могут найти свое практическое применение в различных областях психологической практики: личном и профессиональном консультировании, психокоррекционной и профилактической работе, деятельности психологических служб и служб персонала организаций для решения проблемы психологического здоровья сотрудников и повышения эффективности их профессиональной деятельности.

Полученные в исследовании эмпирические данные являются исходным пунктом для создания программ по психологической коррекции синдрома психического выгорания у сотрудников и разработке личностно-ориентированных программ для различных категорий сотрудников.

Анализ проведенной исследовательской работы показал, что выдвинутые в начале исследования гипотезы нашли свое эмпирическое подтверждение.

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Буянкина, М.А. Проблема психического выгорания личности и организационная культура / М.А. Буянкина// Вестник Костромского государственного университета им Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. - Кострома, 2008. - № 1– С. 47–51.

2. Буянкина, М.А. Компоненты психического выгорания в профессиях субъект-объектного типа. /М.А.Буянкина// Вестник Владимирского государственного гуманитарного университета. Серия: Педагогические и психологические науки. - Владимир, 2011, Выпуск № 9 (28) - С. 78-84.

3. Буянкина, М.А. Взаимосвязь психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект - объектного типа./ М.А.Буянкина// Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки.- Ярославль, 2011- № 2 (16) – С. 113-118.

Другие научные публикации:

4. Буянкина, М.А. Исследования синдрома психического выгорания личности в зарубежной литературе // Теоретические и практические проблемы современной психологии: сборник материалов региональной научно-

практической конференции, посвященной 85-летию В.С. Ивашкина. – Владимир: ВГГУ, 2008. – С. 194–197.

5. Буянкина, М.А. Влияние особенности профессий на формирование личности // Материалы VI Международной научно-практической конференции «Психология отношений: XXI век». – Владимир: ВГГУ, 2008. – С. 237–239.

6. Буянкина, М.А. Психическое выгорание в профессиях субъект-объектного типа // Сборник научных трудов IV Всероссийской научно-практической конференции «Системогенез учебной и профессиональной деятельности», Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2009. – С. 263–265.

7. Буянкина, М.А. Организационная культура как один из факторов возникновения выгорания // Материалы научно-практической конференции, посвященной 90-летию ВГГУ «Социальные стратегии личности в современном мире». – Владимир: ВГГУ, 2009. – С. 51–61.