УДК: 159.9.072.432

**Личностная аутентичность как ресурс преодоления синдрома профессионального выгорания[[1]](#footnote-1)**

**К.А. Бочавера\*, С.И. Резниченкоа\*\***

*а Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; 101000, г. Москва, Мясницкая ул., 20, Россия.*

*\* Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник. E-mail: konstantin.bochaver@gmail.com*

*\*\* Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник. E-mail:* *reznichenko.sofya@yandex.ru*

*Аннотация*

Настоящее исследование посвящено поиску и анализу связей личностной аутентичности работающего специалиста и синдрома выгорания. Проблема обусловлена малоизученным и неясным характером возможности отнесения аутентичности к системе психологических ресурсов, помогающих в преодолении выгорания. Цель исследования заключалась в определении типа и направленности связей личностной аутентичности и профессионального выгорания в структуре психологического благополучия представителей разных профессий: врачей, военнослужащих и спортивных тренеров. Основная гипотеза: личностная аутентичность выступает антипредиктором профессионального выгорания; частные гипотезы предполагают, что выраженность показателей профессионального выгорания модерируется типом профессии, и аутентичность вносит вклад в проявления профессионального выгорания у представителей всех исследуемых профессиональных групп, однако в разной мере. Исследование проведено при помощи двух диагностических методик: Опросника выгорания К. Маслач и Шкалы аутентичности А. Вуда. Выборку составило 502 человека, из них 206 врачей, 123 спортивных тренера и 173 военнослужащих. Результаты показали наличие достоверной корреляционной композиции, в которой аутентичность (субшкала Аутентичная жизнь) достоверно и отрицательно связана с компонентами синдрома выгорания (Эмоциональное истощение, Деперсонализация, Редукция достижений), а «оборотная сторона» аутентичности – Самоотчуждение и Принятие внешнего влияния – связаны с выгоранием положительно. Регрессионный анализ показал, что во всех трех группах аутентичность действительно выступает негативным (анти-) предиктором выгорания, но по-разному. Наиболее сильное влияние выявлено в группе врачей, у которых наибольший вклад в переживание выгорания вносит Самоотчуждение. В группе тренеров в проявления профессионального выгорания вносит отрицательный вклад только Аутентичная жизнь. В группе военнослужащих были обнаружены схожие паттерны, однако детерминация связей у них оказалась более высокой, чем у тренеров, но все же ниже, чем у медиков. Гипотезы исследования подтвердились, и аутентичность можно обоснованно считать психологическим ресурсом в преодолении профессионального выгорания.

*Ключевые слова:* аутентичность, благополучие, синдром выгорания, психологический ресурс, медицинские работники, спортивные тренеры, военнослужащие

**Введение**

Исследование посвящено поиску и анализу связей личностной аутентичности работающего специалиста и синдрома выгорания. Проблема исследования обусловлена малоизученным и неясным характером возможности отнесения аутентичности к системе психологических ресурсов, помогающих в преодолении выгорания как актуального и массового явления, снижающего продуктивность и субъективное благополучие представителей различных профессий.

В настоящее время выгорание, выделенное как синдром в категорию ментальных нарушений по версии клинических классификаторов МКБ и DSM, рассматривается в психологии труда и клинической психологии как сложный феномен, имеющий определенную структуру, динамику развития и характерную манифестацию. По версии психологического словаря APA, выгорание – это особое состояние физического, эмоционального или умственного истощения, которое сопровождается снижением мотивации, работоспособности и негативным отношением к себе и другим [30]. Традиционно, начиная с работ Г. Фрейденбергера, впервые описавшего это явление [14], выгорание чаще всего атрибутировалось представителям помогающих и социальных профессий (преподаватели, медицинские работники, волонтеры, психологи-консультанты). Однако в последнее время спектр применения этого термина заметно расширился: наряду с перетренированностью описывают специфическое выгорание спортсмена [18], в контексте учебной неуспешности изучают выгорание школьника [23], явление послеродовой депрессии, как показывают исследования, может продолжиться затяжным материнским выгоранием [24]. В основных дефинициях выгорания фигурирует несколько важных акцентов: согласно Г. Фрейденбергеру, выгорание – это особое психическое состояние здоровых людей, изнеможение и ощущение своей бесполезности, согласно К. Маслач, синдром выгорания – это ответная реакция на продолжительные рабочие стрессы [20]. В отечественной науке отмечается, что, будучи отдельным и самостоятельным явлением, выгорание находится «между» личностным состоянием и свойством, характеризуясь дефицитом ресурсов совладания со стрессом [3]. Большой объем социологических и медицинских опросов, показал в последние годы, что выгорание, будучи вызвано организационными рисками, имеет возможные коморбидные проявления (суициды, депрессивные состояния) [17]. Их тяжесть обусловила высокую актуальность поиска ресурсов системной профилактики и превенции выгорания в разных профессиях. Так, к числу потенциально исправимых причин возникновения выгорания сейчас относят разнообразные особенности рабочего взаимодействия, это:

1. Завышенные требования к работнику или работнице, которые не соответствуют его или ее реальным возможностям и умениям. В результате появляется ощущение своей несостоятельности, самокритика, сопротивление к самореализации;

2. Ограничения самостоятельности – жесткие нормативы и запреты со стороны руководства или регламента организации. Энтузиазм и вдохновение специалиста иссякают, и возникает ощущение своей бесполезности, озлобленность и безответственное отношение к обязанностям;

3. Несоответствие вознаграждения ожиданиям работника, который субъективно оценивает свой труд и вклад в общее дело существенно выше. Возникает разочарование, обида и обесценивание деятельности – своей и всей организации в целом;

4. Отсутствие поддержки от коллег, начальства и подчиненных. В результате работники чувствуют изолированность и непонимание, затруднения в коммуникации, демонстрируют сопротивление командной работе;

5. Отсутствие признания заслуг, унижение, издевательства, дискриминация;

6. Несоответствие между морально-этическими принципами человека и тем, что от него требуется делать во время профессиональной деятельности [2].

Опираясь на предложенную К. Маслач динамику выгорания (возникая как фанатичная преданность делу и «трудоголизм», выгорание проходит через фазы фрустрации, астении, апатии и приводит к истощению), некоторые исследователи перевели фокус с подхода клинической психологии на подходы позитивной психологии в поисках различных ресурсов, которые могут позволить специалисту успешно противостоять выгоранию [1; 2]. К числу таких ресурсов, которые на ранней стадии смогут снизить или не допустить эффекты выгорания, относятся некоторые личностные особенности (самоуважение, оптимизм, активность, продуктивность, вера и надежда), ряд выученных навыков (профессиональные, социальные, лидерские), социально-экономические возможности и статусы (социальная поддержка, высокий экономический статус, семья и брак, стаж, высокий пост), инвестиции в саморазвитие (деньги, знания) [19].

Однако, выгорание, начиная с работ Г. Фрейденбергера, описывается не только как своеобразная форма хронического профессионального стресса, но и как экзистенциальный кризис, внутренний конфликт, ощущение своей бесполезности и бессмысленности своего труда. Обесценивание труда и обезличивание себя и других, емко описанное врачом и священником В.Ф. Войно-Ясенецким: «Для хирурга не должно быть «случаев», а только живой, страдающий человек» [5, 137], приводит к тому, что и ресурс противостояния выгоранию может быть найден в глубинных психологических феноменах, таких как смысл жизни, моральные мотивы, идентичность и поиск миссии в ежедневном труде. В исследовании Н.Е. Водопьяновой рассматривался в этом контексте предложенный Д.А. Леонтьевым «личностный смысл» [3], в работах М. Чиксентмихайи устойчивыми к выгоранию и стрессу описываются «аутотелические личности», способные чувствовать радость и входить в состояние потока несмотря на монотонию труда [27], в ряде работ религиозность как система ценностей и смысло-жизненных ориентаций рассматривается в похожем ключе [6; 7], известны также подходы к выгоранию как экзистенциальному кризису [*9*].

При этом практически не изучен в контексте выгорания сравнительно новый для психологии феномен личностной аутентичности. В современном понимании (в развитии классического феномена «самости», предложенного К.Г. Юнгом) аутентичность понимается как целостность личности, способ поведения, реализуемый в соответствии с глубинными личностными ценностями и свободный от противоречий [10; 11; 13]. Идейно близкий эмоциональному интеллекту феномен аутентичности представляется возможным предиктором благополучного преодоления компонентов синдрома выгорания. Изучаемые в подходе К. Маслач, они требуют очень специфических «антидотов». Эмоциональная истощенность (притупленные эмоции и хроническое чувство усталости, неспособность радоваться), деперсонализация (негативные и обобщенные установки по отношению к другим), редукция профессиональных достижений (возникновение чувства собственной некомпетентности), по сути, объединены некоторым самоотчуждением и отсутствием понимания специалистом своих возможностей, потребностей и ценностей. Если рассматривать выгорание как экзистенциальный кризис, то аутентичность как свобода от внутренних конфликтов может быть его «противовесом» в структуре психического здоровья и психологического благополучия субъекта. Личностная аутентичность как диспозиционная черта может выступать одним из сильнейших ресурсов в контексте выгорания, и косвенно эту гипотезу подтверждает ряд исследований. Так, в диссертации А. Престона аутентичность рассматривалась как переменная-модератор, повышающая благополучие при влиянии психопатических черт на интенсивность выгорания [25]. В работах Р. ван ден Боша и коллег аутентичность также выступает как предиктор субъективного благополучия, в которое включены параметры отсутствия скуки и выгорания [29]. В исследовании В. Райана рассматривалось положительное влияние аутентичности в диаде «спортсмен-тренер», и высокая аутентичность тренера выступила ресурсом снижения выгорания спортсмена [26]. В работе А. Грэнди показано, что снижению выгорания работников способствует социально-психологический «климат аутентичности», в первую очередь, это свободное выражение эмоций по сравнению с культурно-обусловленной «эмоциональной сдержанностью» [15].

Таким образом, можно отметить, что, несмотря на недостаточную изученность аутентичности как ресурса в преодолении выгорания, определенные предпосылки позволяют говорить о том, что подобная точка зрения обоснована, хотя и нуждается в уточнении и эмпирическом моделировании [12]. Кроме того, есть один значимый фактор, не рассмотренный в науке ранее: связь культурной и национальной принадлежности специалиста с местом аутентичности в его системе психологических ресурсов. Согласно «измерениям культур» Г. Хофстеде и коллег, страны, в которых проводились рассмотренные нами исследования, характеризуются ярко выраженным индивидуализмом, в то время как зрелые специалисты в России скорее выступают носителями коллективистских убеждений и ценностей [22]. Это может быть важным обстоятельством при объяснении характера связей личностной аутентичности и выгорания у российских специалистов, поскольку аутентичность сосредоточена на естественности и подлинности проявлений персональных переживаний, потребностей и верности внутренним сугубо индивидуальным принципам и установкам.

Теоретическая гипотеза исследования: личностная аутентичность выступает антипредиктором профессионального выгорания. Цель эмпирического исследования: определить тип и направленность связи личностной аутентичности и профессионального выгорания в структуре психологического благополучия представителей разных профессий.

**Методика**

***Выборка и процедура сбора данных.*** В исследовании приняли 502 человека, представители трех профессиональных групп:

1. Медики (n=206, 69,9% женщин, Rвозр=24–73 года, Mвозр=48,40, SDвозр=10,97; трудовой стаж по профессии: Mстаж=24,55 лет; SDстаж=11,10 лет), из них 38,4% – врачи терапевтического профиля, 30,5% – невропатологи; 9,8% – хирурги и травматологи; 21,3% – врачи иных специальностей.

2. Спортивные тренеры (n=123; 37,7% женщин; Rвозр=24–70 года, Mвозр=36,61, SDвозр=9,41; трудовой стаж по профессии: Mстаж=12,23 лет; SDстаж=10,13 лет), из них 51,2% – хоккейные тренеры; 32,8% – тренеры по социальным (напр., буги-вуги) и акробатическим танцам; 16,0% – тренеры других направлений (коньки, самбо, футбол, бокс).

3. Военнослужащие (n=173, 100% мужчин; Rвозр=26–55 лет). Участники группы военнослужащих не сообщали данные о своем возрасте и трудовом стаже из соображений безопасности.

Участие в исследовании было добровольным и неоплачиваемым, опрос проводился в очном, бумажно-бланковом формате, индивидуально, с целями самообразования и рефлексии участников. В среднем процедура тестирования занимала 10 минут.

***Методики***

Помимо персональной анкеты, в которой респонденты указывали свои возраст, трудовой стаж, пол, специальность и город проживания, использовались два стандартизированных опросника.

1. ***Опросник выгорания К. Маслач*** в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [4]. Опросник включает 22 пункта, наполняющих три субшкалы – *Эмоциональное истощение, Деперсонализацию* и *Редукцию профессионализма*. *Эмоциональное истощение* проявляется в переживании сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, в утрате интереса к внешнему миру и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом. *Деперсонализация* манифестируется в виде эмоционального отстранения и безразличия, формального выполнения профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в виде негативизма и циничного отношения к работе, коллегам, своим профессиональным функциям и задачам. *Редукция профессионализма* отражает степень удовлетворенности работника собой как личностью и как профессионалом. Низкие показатели по шкале отражают тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности. Также на основе данных по субшкалам дополнительно рассчитывался *Индекс выгорания*, предложенный специалистами НИПНИ им. Бехтерева [8]. Показатели надежности для всех субшкал в трех подвыборках соответствовали конвенциональным нормам (>0,7), принятым в качестве минимально допустимых для проведения неклинических исследований (см. табл. 1) [16].

2. ***Шкала аутентичности А. Вуда*** и др. в адаптации С.К. Нартовой-Бочавер и др. [21]. Структура опросника включает 11 пунктов, группирующихся в три ортогональных, т.е. несводимых к единой метрике аутентичности человека, субшкалы: *Аутентичную жизнь, Принятие внешего влияния, Самоотчуждение.* *Аутентичная жизнь (АЖ)* описывает тип поведения и способ выражения эмоций, конгруэнтный пониманию себя, своих физиологических особенностей, эмоций, верований и убеждений. Аутентичное существование заключается в том, чтобы быть верным себе в большинстве ситуаций и жить в соответствии с собственными ценностями и убеждениями. *Принятие внешнего влияния (ПВВ)* – степень, в которой субъект принимает влияние других людей и их убеждений и в которой готов подчиняться требованиям окружающего мира, не выделяться из общей массы. *Самоотчуждение (СО)* выражается в отсутствии контакта с самим собой и описывается степенью расхождения между когнитивным восприятием себя и фактическим опытом. *Принятие внешнего влияния* и *Самоотчуждение* вносят отрицательный вклад в аутентичность личности, в то время как *Аутентичная жизнь* – положительный. Показатели надежности субшкал (*ω* Макдональда) для трех групп респондентов соответствовали принятым нормам (>0,7; см. табл. 1) [16].

*Таблица 1*

**Показатели надежности *ω* Макдональда исследуемых переменных   
в трех субвыборках**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Переменные** | **Медики (n=206)** | **Спортивные тренеры (n=123)** | **Военнослужащие (n=173)** |
| *Шкала аутентичности* | | | |
| Аутентичная жизнь | 0,772 | 0,756 | 0,757 |
| Принятие внешнего влияния | 0,768 | 0,764 | 0,788 |
| Самоотчуждение | 0,818 | 0,830 | 0,825 |
| *Опросник выгорания К. Маслач* | | | |
| Эмоциональное истощение | 0,822 | 0,747 | 0,870 |
| Деперсонализация | 0,772 | 0,726 | 0,795 |
| Редукция профессионализма | 0,825 | 0,770 | 0,802 |
| Индекс выгорания | 0,813 | 0,750 | 0,832 |

***Статистические гипотезы***

H1. Выраженность показателей профессионального выгорания модерируется типом профессии: специалисты медицинского профиля имеют более высокие показатели по шкалам *Эмоционального истощения, Деперсонализации, Редукции профессионализма*, а также показатели общего *Индекса выгорания* по сравнению с представителями тренерских специализаций и военнослужащими.

H2а. Параметры аутентичности вносят вклад в проявления профессионального выгорания у представителей всех исследуемых профессиональных групп: *Аутентичная жизнь* ослабляет проявления профессионального выгорания (является антипредиктором), а *Принятие внешнего влияния* и *Самоотчуждение*, наоборот, способствуют повышению показателей профессионального выгорания.

H2б. Регрессионные паттерны (комбинации предикторов) и их предсказательная сила у представителей разных профессиональных групп отличаются: наиболее сильные и разнообразные связи наблюдаются у представительней медицинского профиля.

***Статистические критерии.***

Для заполнения пропущенных единичных значений (87, или 0,79%) переменных применялся метод максимального правдоподобия с полной информацией (FIML). Были удалены 11 кейсов (2,14 кейсов от первоначальной выборки в 513 человек), идентифицированные как выбросы на основе показателей расстояния Махаланобиса. Показатели эксцесса и асимметрии данных по каждой переменной в общей выборке и в каждой субвыборке по отдельности лежали в диапазоне от -0,42 до 0,61, таким образом подтверждая допущение об условно нормальном распределении. Надежность используемых субшкал проверялась с помощью показателя *ω* Макдональда, рассчитываемого на основе факторной модели опросников.

Сравнение средних значений параметров аутентичности и профессионального выгорания у представителей трех групп профессий осуществлялось посредством однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA), а для уточнения попарных различий между выборками использовался post-hoc тест Геймса–Хоуэлла, допускающий неравенство внутригрупповых дисперсий, поскольку в отношении некоторых переменных (*Аутентичной жизни*, *Принятия внешнего влияния* и *Деперсонализации*)  гипотеза о равенстве дисперсий была отвергнута (статистики Ливеня > 0,5). Различия межгрупповых средних значений и стандартных отклонений (при доверительном интервале в 95%) исследуемых переменных дополнительно проверялись на основе 1000 симулированных выборок, полученных бутстреппированием.

Корреляционный анализ проводился с помощью коэффициента корреляции Пирсона. При построении регрессионных моделей мы использовали пошаговый анализ регрессий методом OLS, во всех моделях распределения регрессионных остатков соответствовали нормальному. Для проверки мультиколлинеарности в каждой модели анализировались показатели инфляции дисперсии (VIF), которые составляли не более 1,3 для каждого предиктора при допустимом значении VIF > 10. Для оценки размера эффекта, вносимого каждым предиктором, рассчитывался показатель *f 2-*эффекта Коэна (*f* 2 ≥ 0,02; *f* 2 ≥ 0,15; *f* 2 ≥ 0,35 отражает малый, средний и большой эффект соответственно).

Статистический анализ проводился в MS Excel 2016, SPSS v. 23 и в среде R (R Core Team., 2021).

**Результаты**

***Показатели профессионального выгорания и аутентичности в зависимости от типа профессии.*** Данные, полученные в результате дисперсионного анализа, в т.ч. апостериорного, свидетельствуют об устойчивой дифференциации значений переменных аутентичности и профессионального выгорания в зависимости от принадлежности к определенной профессиональной группе: значимые межгрупповые различия получены по всем переменным, кроме *Редукции профессионализма* (см. табл. 2 в Приложении 1). Так, военнослужащие демонстрируют более низкие показатели по всем параметрам профессионального выгорания и переменным, препятствующим переживанию аутентичности (*Принятие внешнего влияния* и *Самоотчуждение*), чем представители двух других групп профессий. При этом значения по шкале *Аутентичной жизни* у них, наоборот, значимо выше.

Любопытно, что средние значения по переменным аутентичности у спортивных тренеров и медиков значимо не различаются, в отличие от показателей профессионального выгорания, которые более выражены у последних.

Таким образом, гипотеза H1 частично доказана и уточнена. Действительно, выраженность показателей профессионального выгорания зависит от профессиональной принадлежности респондентов: военнослужащим более свойственно оценивать свои убеждения, поведение и образ жизни в целом как аутентичные, чем медикам и спортивным тренерам, а уровень профессионального выгорания у них ниже. Специалисты медицинского профиля имеют более высокие показатели *Эмоционального истощения, Деперсонализации* и *Индекса выгорания в целом* по сравнению с тренерами и военнослужащими, однако межгрупповых различий по показателю *Редукции профессионализма* выявлено не было.

***Взаимосвязи параметров аутентичности и профессионального выгорания у представителей разных профессий.*** Результаты корреляционного анализа, проведенного на общей выборке (N=502), подтвердили наличие умеренных взаимосвязей между параметрами аутентичности и профессионального выгорания. Наиболее сильные отрицательные корреляции были обнаружены между *Аутентичной жизнью* и общим *Индексом выгорания* (r=-0,403), а также *Деперсонализацией* (r=-0,385), а положительные связи – между *Самоотчуждением* и общим *Индексом выгорания* (r=-0,381) / *Эмоциональным истощением* (r=-0,369). Наименее выраженные взаимосвязи были получены между параметрами аутентичности и *Редукцией профессионализма*, при этом *Принятие внешнего влияния* и *Редукция профессионализма* не были значимо взаимосвязаны в принципе. Полученные результаты подтверждают правомерность дальнейшего поиска каузальных связей между рассматриваемыми переменными с помощью регрессионного анализа.

С целью определения параметров аутентичности, способных предсказать те или иные проявления профессионального выгорания, был проведен множественный пошаговый регрессионный анализ данных трех профессиональных групп. В качестве независимых переменных выступили субшкалы аутентичности, а зависимыми – субшкалы профессионального выгорания.

У представителей ***медицинских профессии*** наибольший вклад в переживание профессионального выгорания вносит Самоотчуждение (табл. 3). Самоотчуждение объясняет 19,3% вариабельности общего *Индекса выгорания* (ß=0,45), 17,4% дисперсии *Эмоционального истощения* (ß=0,42)*,* 11,6% дисперсии проявлений *Деперсонализации* (ß=0,35)*.* Что касается *Редукции профессионализма,* то значения этого показателя на 16,0% объяснятся комбинацией параметров аутентичности – *Самоотчуждением* (ß=0,28) и *Аутентичной жизнью* (ß=-0,19). Самоотчуждение ожидаемо вносит позитивный вклад в усиление профессионального выгорания по всех четырех регрессионных моделях, а Аутентичная жизнь – отрицательный, то есть служит антипредиктором. Полученные в моделях коэффициенты детерминации модели высоки, учитывая, что в моделях 1–3 присутствует только один предиктор, а в модели 4 – два предиктора. Это свидетельствует о важной роли *Самоотчуждения* как предиктора профессионального выгорания: чем более выражено отсутствие контакта с самим собой у врачей, тем больше вероятность, что они будут испытывать симптомы профессионального выгорания. При этом *Принятие внешнего влияния* не вносит значимого вклада ни в один из параметров профессионального выгорания.

*Таблица 3*

**Параметры аутентичности, обусловливающие проявления   
профессионального выгорания у медиков (регрессионный анализ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Модель** | **Качество модели** | **Регрессионный путь** | ***β*** | ***B*** | ***SEB*** | ***t*** | ***p*** | ***f2*** |
| 1 | F(1,204)=50,02, p<0,001, Radj2=0,193 | СО → Индекс выгорания | 0,45 | 0,01 | 0,00 | 7,07 | <0,001 | 0,25, средний |
| 2 | F(1,204)=44,23, p<0,001, Radj2=0,174 | СО → Эмоциональное истощение | 0,42 | 0,75 | 0,11 | 6,65 | <0,001 | 0,21, средний |
| 3 | F(1,204)=27,89, p<0,001, Radj2=0,116 | СО → Деперсонализация | 0,35 | 0,38 | 0,07 | 5,28 | <0,001 | 0,15, средний |
| 4 | F(2,203)=20,59, p<0,001, Radj2=0,160 | СО → Редукция профессионализма | 0,28 | 0,38 | 0,11 | 3,63 | <0,001 | 0,09, малый |
| АЖ → Редукция профессионализма | -0,19 | -0,33 | 0,13 | -2,55 | 0,012 | 0,04, малый |

*Примечания. Radj2*– скорректированный коэффициент детерминации; *β* –стандартизованный коэффициент регрессии; *B* – нестандартизированный коэффициент регрессии; *SEB* – стандартная ошибка *B*; *f2* – размер эффекта Коэна; АЖ – Аутентичная жизнь; СО – Самоотчуждение.

В группе ***спортивных тренеров*** были получены принципиально другие регрессионные связи между параметрами аутентичности и профессионального выгорания (табл. 4). Заранее отметим, что эти связи гораздо слабее, чем у медиков, детерминируют профессиональное выгорание. Так, в проявления профессионального выгорания вносит отрицательный вклад только *Аутентичная жизнь*, объясняя лишь малую долю дисперсии переменных выгорания (3,4–5,1%). Низкие коэффициенты детерминации моделей свидетельствуют, что параметры аутентичности мало пригодны для объяснения их роли в усилении или, наоборот, преодолении профессионального выгорания у спортивных тренеров. Так же, как и в группе медиков, *Принятие внешнего влияния* у тренеров значимо не влияет на симптоматику профессионального выгорания.

*Таблица 4*

**Параметры аутентичности, обусловливающие проявления профессионального выгорания у спортивных тренеров (регрессионный анализ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Модель** | **Качество модели** | **Регрессионный путь** | ***β*** | ***B*** | ***SEB*** | ***t*** | ***p*** | ***f2*** |
| 1 | F(1,122)=7,48, p=0,007, Radj2=0,051 | АЖ → Индекс выгорания | -0,24 | -0,01 | 0,00 | -2,74 | 0,007 | 0,06, малый |
| 2 | F(1,122)=5,17, p=0,025, Radj2=0,034 | АЖ → Эмоциональное истощение | -0,20 | -0,34 | 0,15 | -2,27 | 0,025 | 0,04, малый |
| 3 | F(1,122)=6,95, p=0,010, Radj2=0,047 | АЖ → Деперсонализация | -0,24 | 0,33 | 0,12 | -2,64 | 0,01 | 0,06, малый |
| 4 | F(1,122)=6,03, p=0,016, Radj2=0,041 | АЖ → Редукция профессионализма | -0,22 | -0,41 | 0,17 | -2,46 | 0,016 | 0,05, малый |

*Примечания. Radj2*– скорректированный коэффициент детерминации; *β* –стандартизованный коэффициент регрессии; *B* – нестандартизированный коэффициент регрессии; *SEB* – стандартная ошибка *B*; *f2* – размер эффекта Коэна; АЖ – Аутентичная жизнь.

В группе ***военнослужащих*** были обнаружены схожие регрессионные паттерны, что и у спортивных тренеров, однако детерминация связей у них оказалась более высокой, чем у тренеров, но все же ниже, чем у медиков. У военнослужащих *Аутентичная жизнь* вносит отрицательный вклад во все параметры профессионального выгорания и объясняет 12,5% показателей *Индекса выгорания* (ß=-0,36), 11,7% дисперсии *Деперсонализации* (ß=-0,35) и 7,6% дисперсии показателей по шкале *Редукция профессионализма* (ß=-0,29). Выраженность *Эмоционального истощения* на 10,4% объясняется слабым вкладом двух факторов аутентичности: отрицательным – со стороны Аутентичной жизни (ß=-0,19) и положительным вкладом *Самоотчуждения* (ß=0,19).

*Таблица 5*

**Параметры аутентичности, обусловливающие проявления профессионального выгорания у военнослужащих (регрессионный анализ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Модель** | **Качество модели** | **Регрессионный путь** | ***β*** | ***B*** | ***SEB*** | ***t*** | ***p*** | ***f2*** |
| 1 | F(1,171)=25,46, p<0,001, Radj2=0,125 | АЖ → Индекс выгорания | -0,36 | -0,12 | 0,00 | -5,05 | <0,001 | 0,16, средний |
| 2 | F(2,170)=10,99, p<0,001, Radj2=0,104 | АЖ → Эмоциональное истощение | -0,19 | -0,39 | 0,18 | -2,05 | 0,042 | 0,04, малый |
| СО → Эмоциональное истощение | 0,19 | 0,32 | 0,15 | 2,10 | 0,038 | 0,04, малый |
| 3 | F(1,171)=23,68, p<0,001, Radj2=0,117 | АЖ → Деперсонализация | -0,35 | -0,51 | 0,10 | -4,89 | <0,001 | 0,15, средний |
| 4 | F(1,171)=15,08, p<0,001, Radj2=0,076 | АЖ → Редукция профессионализма | -0,29 | -0,67 | 0,17 | -3,88 | <0,001 | 0,09, малый |

*Примечания. Radj2*– скорректированный коэффициент детерминации; *β* –стандартизованный коэффициент регрессии; *B* – нестандартизированный коэффициент регрессии; *SEB* – стандартная ошибка *B*; *f2* – размер эффекта Коэна; АЖ – Аутентичная жизнь.

**Обсуждение результатов**

Проведенное исследование достигло поставленной изначально цели определить тип и направленность связи личностной аутентичности и профессионального выгорания в структуре психологического благополучия представителей разных профессий.

Корреляционный анализ показал достоверную композицию, в которой наиболее сильные отрицательные связи были обнаружены между *Аутентичной жизнью* и общим *Индексом выгорания*, а также *Деперсонализацией*. Обратная сторона аутентичности - *Самоотчуждение* связана положительно с общим *Индексом выгорания* и *Эмоциональным истощением*. Наименее выраженные взаимосвязи были получены между параметрами аутентичности и таким компонентом выгорания как *Редукция профессионализма*.

Таким образом, можно говорить о том, что аутентичность и выгорание специалиста – обратно связанные психологические явления, и обоснованным решением становится выявление возможных детерминационных аспектов этой связи. Проведенный регрессионный анализ показал, что в разных профессиях феномен аутентичности влияет на выраженность выгорания по-разному.

В медицинской группе *Аутентичная жизнь* служит антипредиктором, а *Самоотчуждение* – положительным предиктором выгорания, как интегративного *Индекса выгорания*, так и показателей *Эмоционального истощения* и *Деперсонализации*. Врач, не способный прислушаться к своим потребностям, принципам и ценностям, отдаляется от понимания себя и верности себе, что приводит к ухудшению его психологического благополучия. Любимая изначально профессия вызывает у него каскад негативных реакций, часто непонятных и непривычных. В практическом смысле врач отдаляется от своих пациентов, не находит сил для сочувствия и сопереживания, истощается эмоционально и «черствеет». Иногда это выражается в профессиональном цинизме, иногда в скрытой или открытой агрессии, раздражительности, обидчивости, озлобленности. Своеобразный триггер в этом случае имеет не внешнее (условия труда, заработная плата, благодарность), а внутреннее происхождение. Самоотчуждение – своего рода фрустрация, непонимание себя, своих целей, задач и желаний, пренебрежение собственными потребностями в отдыхе, самореализации, поддержке.

В группе военнослужащих наблюдается схожая, хотя и чуть менее выраженная тенденция. *Аутентичная жизнь* выступает антипредиктором как для общего *Индекса выгорания*, так и для каждого из его компонентов. Верный себе и понимающий себя военный специалист в меньшей мере чувствует *Эмоциональное истощение*: его склонность, или привычка к самоанализу, по всей видимости, помогает наделить смыслом (чувство долга, защита страны в общем и своей семьи в частности) моменты сомнений, негативных эмоций, страха, тревоги или гнева. Снижается у аутентичных военных и *Редукция профессионализма*; навязчивые сомнения в собственной пригодности и квалификации в меньшей мере беспокоят человека, осмыслившего себя и нашедшего свое призвание и свою мотивацию. Аналогично происходит и с *Деперсонализацией*: чем выше аутентичность военного, тем меньше он склонен «лишать человечности» соратников, подчиненных и командование, а возможно, и противника. Таким образом, аутентичность очевидно становится ресурсом благополучного функционирования психики военного специалиста, и, по всей видимости, лучше всего справляются со стрессом именно целостные личности, не имеющие или решившие внутренние конфликты и нашедшие подлинно внутренний смысл в ежедневной опасной работе в вооруженных силах.

Схожие закономерности, хотя и гораздо более слабые, чем в медицинском и военном контингенте, были выявлены в группе спортивных тренеров. *Аутентичная жизнь* становится слабым антипредиктором выгорания тренера. На взгляд авторов, это может объясняться более опосредованным характером связи между профессионализмом и результатом труда. Хотя все специалисты исследования имеют дело с высокими рисками для здоровья и жизни близких (пациента, боевого товарища, воспитанника), благополучие спортивного тренера и его профессиональной траектории обусловлено результатами не напрямую его деятельности, а скорее успешности его спортсмена на соревнованиях, то есть между усилиями и «обратной связью» больше факторов, в том числе случайных или неконтролируемых. Это лишь предположение, но, возможно, оно объясняет, почему «быть собой» для тренера – не такая уж гарантия справиться с выгоранием, например, когда воспитанники уходят к другим тренерам, заканчивают спортивную карьеру, получают травмы или проигрывают сильному сопернику.

Полученные результаты не противоречат другим исследованиям, выполненным в этой области. Как было показано ранее, напрямую сопоставить уровень личностной аутентичности и выраженность выгорания стало достаточно новой задачей в психологии, и мы не располагаем противоположными или конфронтирующими данными. Проведенные ранее исследования показывают, что аутентичность положительно влияет на ментальное благополучие и психическое здоровье человека, а выгорание, напротив, заметно снижает его уровень. Таким образом, если рассматривать эту связь без благополучия как медиатора, то получается, что, чем аутентичнее специалист, тем меньше он выгорает, или, иными словами, выгорание при прочих равных в меньшей мере губительно влияет на аутентичного человека. Выявление этой закономерности при помощи двух специализированных инструментов на трехкогортной выборке, состоящей из взрослых специалистов медицинского, спортивного и военного профиля, обусловило новизну представленного исследования. Его теоретическая значимость раскрывается в новом для отечественной науки, предложенном авторами ракурсе исследований: выгорание рассмотрено в контексте интересного, мало изученного личностного свойства, умение быть собой и понимать себя выступает как полноценный психологический ресурс, позволяющий бороться с профессиональным выгоранием. Эти данные обладают практической значимостью, поскольку, будучи поставлены в фундамент прикладной интервенции, смогут задолго до приближения выгорания дать человеку ответственной, фактически экстремальной профессии надежную защиту. Проведенное исследование открывает нишу для продолжения в русле позитивно-психологического подхода; так, перспективным видится уточнение структуры психологических ресурсов личности в преодолении выгорания, начиная от чувства связности и заканчивая духовными и морально-нравственными установками.

**Выводы**

1. Теоретическая гипотеза исследования о том, что личностная аутентичность выступает антипредиктором профессионального выгорания, подтвердилась.

2. Гипотеза H1 о том, что выраженность показателей профессионального выгорания модерируется типом профессии, также подтвердилась. Специалисты медицинского профиля имеют более высокие показатели по шкалам *Эмоционального истощения, Деперсонализации* и общего *Индекса выгорания* по сравнению с представителями других групп, а военнослужащие наименее выгорающая группа. При этом один из показателей, *Редукция профессионализма*, значимых различий в трех группах не показал.

3. Гипотеза H2а о том, что параметры аутентичности вносят вклад в проявления профессионального выгорания у представителей всех исследуемых профессиональных групп, подтвердилась; чем выше уровень *Аутентичной жизни*, тем слабее выражено выгорание.

4. Гипотеза H2б о том, что регрессионные паттерны и их предсказательная сила у представителей разных профессиональных групп отличаются, подтвердилась. Наиболее сильные и разнообразные связи наблюдаются у представительней медицинского профиля, наименее выражены эти связи в группе спортивных тренеров.

**Список литературы**

1. *Бочавер К.А., Быстрова Е.В.* Выгорание и аутентичность военного специалиста с позиций профессиональной ответственности // Социальная, профессиональная и персональная ответственность личности в современном обществе. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Омск. 2020. С. 71-73.

2. *Бочавер К.А. Данилов А.Б., Нартова-Бочавер С.К., Квитчастый А.В., Гаврилова О.Я., Зязина Н.А.* Перспективы салютогенного подхода к профилактике синдрома выгорания у российских врачей // Клиническая и специальная психология. 2019. Т.8. №.1. С. 58-77.

3. *Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С.* Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2013. №.2. С 4-14.

4. *Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008.

5. *Войно-Ясенецкий В.Ф.* Я полюбил страдание. Тула: Образ. 2011.

6. *Галиева Г.Ф.* Феномен эмоционального выгорания имамов // Minbar. Islamic Studies. 2020. Т.13. №.4. С. 962-979.

7. *Кезикова И.З., Хомяков А.Г.* Эмоциональное выгорание священнослужителей Русской православной церкви // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2017. №.2. С. 101-108.

8. *Лозинская Е.И., Лутова Н.Б., Вид В.Д.* Системный индекс синдрома перегорания (на основе теста MBI). Методические рекомендации. М.: НИПНИ им. Бехтерева, 2007.

9. *Лэнгле А.* Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа // Вопросы психологии. 2011. № 2. С. 22–25.

10. *Нартова-Бочавер С.К.* Понятие аутентичности в зарубежной психологии личности: история, феноменология, исследования // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 6. С. 18–29.

11. *Осин Е.Н.* Аутентичность // Экзистенциальная традиция: философия, психология, психотерапия. 2004. № 2 (5). С. 88–93.

12. *Филатова О.А.* Аутентичность как мотивационный ресурс профессиональной деятельности специалиста помогающего профиля // Мотивация и рефлексия личности: теория и практика. 2018. С. 189-194.

13. *Юнг К.Г.* Персона. Самара, 2001.

14. *Freudenberger H.J.* Burnout: Past, present, and future concerns // Loss, Grief & Care. 1989. Т.3. №. 1. С. 1-10.

15. *Grandey A., Foo S.C., Groth M., Goodwin R.E.* Free to be you and me: a climate of authenticity alleviates burnout from emotional labor // Journal of occupational health psychology. 2012. Т.17. №.1. С.1.

*16. Hair J.F., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E.* Multivariate Data Analysis. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2010.

17. *Kuhn C.M., Flanagan E.M.* Self-care as a professional imperative: physician burnout, depression, and suicide // Canadian Journal of Anesthesia. 2017. Т.64. №.2. С. 158-168.

18. *Lemyre P.N., Hall H.K., Roberts G.C.* A social cognitive approach to burnout in elite athletes // Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports. 2008. Т.18. №.2. С. 221-234.

19. *Maslach C., Goldberg J.* Prevention of burnout: New perpectives // Aplied & Preventive Psychology. 1998. №7. C. 63–74.

20. *Maslach C., Jackson S. E., Leiter M.P.* MBI: Maslach burnout inventory. Sunnyvale, CA : CPP, Incorporated, 1996.

21. *Nartova-Bochaver S., Reznichenko S., Maltby J.* The Authenticity Scale: Validation in Russian Culture // Frontiers in Psychology. 2021. №11. С. 609-617. doi: 10.3389/fpsyg.2020.609617

22. *Naumov A., Puffer S.* Measuring Russian culture using Hofstede’s dimensions // Applied psychology. 2000. Т.49. №.4. С. 709-718.

23. *Parker P.D., Salmela-Aro K.* Developmental processes in school burnout: A comparison of major developmental models // Learning and Individual Differences. 2011. Т.21. №.2. С. 244-248.

24. *Pelsma D.M., Roland B., Tollefson N., Wigington H.* Parent burnout: Validation of the Maslach Burnout Inventory with a sample of mothers // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 1989. Т.22. №.2. С. 81-87.

25. *Preston A.K.* The impact of psychopathy on managers' wellbeing and burnout: The role of authenticity. The University of Waikato, 2020.

26. *Ryan W.* The influence of coach leadership behavior and authenticity on burnout among collegiate athletes. Georgia Southern University, 2017.

27. *Tse D.C., Nakamura J., Csikszentmihalyi M.* Living well by «flowing’well»: The indirect effect of autotelic personality on well-being through flow experience // The Journal of Positive Psychology. 2021. Т.16. №.3. С. 310-321.

28. *Van den Bosch R., Taris T.W., Schaufeli W.B., Peeters M.C., Reijseger G.* Authenticity at work: a matter of fit? // The Journal of psychology. – 2019. – Т.153. №.2. С. 247-266.

29. *Van den Bosch R., Taris T.* Authenticity at work: Its relations with worker motivation and well-being // Frontiers in Communication. 2018. Т.3. С. 21.

30. *Van den Bos G.R.* APA dictionary of psychology. American Psychological Association, 2007.

**Приложение 1. Описательная статистика**

*Таблица 2*

**Описательные статистики и сравнение средних значений параметров аутентичности и профессионального выгорания у медиков, спортивных тренеров и военнослужащих (дисперсионный анализ)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные | Медики (M) | Спортивные тренеры (Т) | Военнослужащие (В) | F-статистика(df), p-value | Post-hoc статистики,  p-value |
| М(SD)  [95%ДИbs] | М(SD)  [95%ДИbs] | М(SD)  [95%ДИbs] |
| Аутентичная жизнь | 13,95 (4,11) [13,38(3,80)–14,45(4,41)] | 14,82 (3,67) [14,15(3,22)–15,51(4,08)] | 17,29 (3,84) [16,71(3,36)–17,87(4,27)] | F(497,2)=35,50, p<0,001 | В>M, p<0,001  В>Т, p<0,001 |
| Принятие внешнего влияния | 13,12 (5,03) [12,1(4,59)–13,81(5,38)] | 13,15 (4,95) [12,33(4,40)–14,00(5,45)] | 9,69 (4,73) [9,01(4,25)–10,41(5,17)] | F(497,2)= 27,73, p<0,001 | М>В, p<0,001  Т>В, p<0,001 |
| Самоотчуждение | 9,97 (4,97) [9,28(4,53)–10,65(5,37)] | 10,57 (4,98) [9,74(4,27)–11,52(5,62)] | 7,78 (4,71) [7,09(4,05)–8,51(5,31)] | F(497,2)= 14,45, p<0,001 | Т>В, p<0,001  М>В, p=0,001 |
| Эмоциональное истощение | 31,23 (8,84) [30,04(7,88)–32,41(9,72)] | 27,99 (6,06) [26,89(5,29)–29,07(6,77)] | 24,04 (8,01) [22,93(6,95)–25,31(8,99)] | F(497,2)=38,39, p<0,001 | М>Т, p<0,001  М>В, p<0,001  Т>В, p<0,001 |
| Деперсонализация | 15,63 (5,40) [14,89(4,83)–16,23(5,88)] | 12,83 (5,30) [11,96(4,46)–13,76(5,68)] | 9,61 (5,58) [8,77(4,56)–10,48(6,51)] | F(497,2)= 58,35, p<0,001 | М>Т, p<0,001  М>В, p<0,001  Т>В, p<0,001 |
| Редукция профессионализма | 42,25 (6,95) [41,33(6,12)–43,25(7,78)] | 42,35 (7,76) [40,89(5,99)–43,63(9,61)] | 41,08 (9,07) [39,70(7,82)–42,49(10,20)] | F(497,2)=1,31, p=0,271 | - |
| Уровень выгорания | 0,47 (0,13) [0,44(0,11)–0,48(0,14)] | 0,40 (0,11) [0,38(0,09)–0,42(0,12)] | 0,35 (0,13) [0,31(0,11)–0,35(0,16)] | F(497,2)= 42,10, p<0,001 | М>Т, p<0,001  М>В, p<0,001  Т>В, p<0,001 |

*Примечание.* В квадратных скобках указаны средние и стандартные отклонения с доверительным интервалом в 95% для выборочных данных, полученных бутстрепированием случайной выборки в 1000 наблюдений. Post-hoc попарные сравнения выполнены посредством статистик Геймса–Хоуэлла.

**PERSONAL AUTHENTICITY AS A RESOURCE FOR COPING WITH BURNOUT SYNDROME[[2]](#footnote-2)**

**K.A. Bochavera\*, S.I. Reznichenkoa\*\***

*a National Research University Higher School of Economics;   
101000, Moscow, 20 Myasnitskaya str., Russia*

*\* PhD in psychology, senior researcher. E-mail: konstantin.bochaver@gmail.com*

*\*\* PhD in psychology, senior researcher. E-mail:* *reznichenko.sofya@yandex.ru*

*Abstract*

This study is devoted to the search and analysis of the relationship between the personal authenticity of working specialists and the burnout syndrome. The problem is caused by the poorly studied and unclear nature of the possibility of attributing authenticity to the system of psychological resources that help in coping with burnout. The aim of the study was to determine the type and direction of the relationship between personal authenticity and professional burnout in the structure of psychological well-being of representatives of different professions: doctors, military personnel and sport coaches. The main hypothesis: personal authenticity acts as a negative predictor of professional burnout; particular hypotheses suggest that the severity of indicators of professional burnout is moderated by the type of profession, and authenticity contributes to the manifestations of professional burnout in representatives of all the studied professional groups, but to a different extent. The study was conducted using two diagnostic methods: the Maslach Burnout Inventory and the Authenticity Scale by A. Wood. The sample consisted of 502 people, including 206 doctors, 123 sport coaches and 173 military personnel. The results showed the presence of a reliable correlation composition, in which authenticity (the Authentic Living subscale) is reliably and negatively associated with the components of burnout syndrome (Emotional exhaustion, Depersonalization, Reduction of achievements), and the «reverse side» of authenticity – Self-Alienation and Accepting External Influences – is positively associated with burnout. Regression analysis showed that in all three groups, authenticity is indeed a negative predictor of burnout, but in different ways. The strongest influence was found in the group of doctors who have the greatest contribution to the experience of burnout is Self-Alienation. In the group of coaches, only Authentic Living makes a negative contribution to the manifestations of professional burnout. Similar patterns were found in the group of military personnel, but the determination of connections was higher than that of the coaches, but still lower than that of the doctors. The hypotheses of the study were confirmed, and authenticity can be reasonably considered a psychological resource of coping with professional burnout.

*Key words: authenticity, well-being, burnout syndrome, mental resource, doctors, sport coaches, military personnel.*

*References*

1. Bochaver K.A., Bystrova E.V. Vygoranie i autentichnost' voennogo specialista s pozicij professional'noj otvetstvennosti // Social'naja, professional'naja i personal'naja otvetstvennost' lichnosti v sovremennom obshhestve. Materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. Omsk. 2020. S. 71-73.

2. Bochaver K.A. Danilov A.B., Nartova-Bochaver S.K., Kvitchastyj A.V., Gavrilova O.Ja., Zjazina N.A. Perspektivy saljutogennogo podhoda k profilaktike sindroma vygoranija u rossijskih vrachej // Klinicheskaja i special'naja psihologija. 2019. T.8. №.1. S. 58-77.

3. Vodop'janova N.E., Nikiforov G.S. Teoreticheskie aspekty profilaktiki i korrekcii professional'nogo vygoranija // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psihologija. 2013. №.2. S 4-14.

4. Vodop'janova N.E. Starchenkova E.S. Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika. SPb.: Piter, 2008.

5. Vojno-Jaseneckij V.F. Ja poljubil stradanie. Tula: Obraz. 2011.

6. Galieva G.F. Fenomen jemocional'nogo vygoranija imamov // Minbar. Islamic Studies. 2020. T.13. №.4. S. 962-979.

7. Kezikova I.Z., Homjakov A.G. Jemocional'noe vygoranie svjashhennosluzhitelej Russkoj pravoslavnoj cerkvi // Novoe v psihologo-pedagogicheskih issledovanijah. 2017. №.2. S. 101-108.

8. Lozinskaja E.I., Lutova N.B., Vid V.D. Sistemnyj indeks sindroma peregoranija (na osnove testa MBI). Metodicheskie rekomendacii. M.: NIPNI im. Behtereva, 2007.

9. Ljengle A. Jemocional'noe vygoranie s pozicij jekzistencial'nogo analiza // Voprosy psihologii. 2011. № 2. S. 22–25.

10. Nartova-Bochaver S.K. Ponjatie autentichnosti v zarubezhnoj psihologii lichnosti: istorija, fenomenologija, issledovanija // Psihologicheskij zhurnal. 2011. T. 32. № 6. S. 18–29.

11. Osin E.N. Autentichnost' // Jekzistencial'naja tradicija: filosofija, psihologija, psihoterapija. 2004. № 2 (5). S. 88–93.

12. Filatova O.A. Autentichnost' kak motivacionnyj resurs professional'noj dejatel'nosti specialista pomogajushhego profilja // Motivacija i refleksija lichnosti: teorija i praktika. 2018. S. 189-194.

13. Jung K.G. Persona. Samara, 2001.

14. *Freudenberger H.J.* Burnout: Past, present, and future concerns // Loss, Grief & Care. 1989. Т.3. №. 1. С. 1-10.

15. *Grandey A., Foo S.C., Groth M., Goodwin R.E.* Free to be you and me: a climate of authenticity alleviates burnout from emotional labor // Journal of occupational health psychology. 2012. Т.17. №.1. С.1.

16. *Hair J.F., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E.* Multivariate Data Analysis. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2010.

17. *Kuhn C.M., Flanagan E.M.* Self-care as a professional imperative: physician burnout, depression, and suicide // Canadian Journal of Anesthesia. 2017. Т.64. №.2. С. 158-168.

18. *Lemyre P.N., Hall H.K., Roberts G.C.* A social cognitive approach to burnout in elite athletes // Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports. 2008. Т.18. №.2. С. 221-234.

19. *Maslach C., Goldberg J.* Prevention of burnout: New perpectives // Aplied & Preventive Psychology. 1998. №7. C. 63–74.

20. *Maslach C., Jackson S. E., Leiter M.P.* MBI: Maslach burnout inventory. Sunnyvale, CA : CPP, Incorporated, 1996.

21. *Nartova-Bochaver S., Reznichenko S., Maltby J.* The Authenticity Scale: Validation in Russian Culture // Frontiers in Psychology. 2021. №11. С. 609-617. doi: 10.3389/fpsyg.2020.609617

22. *Naumov A., Puffer S.* Measuring Russian culture using Hofstede’s dimensions // Applied psychology. 2000. Т.49. №.4. С. 709-718.

23. *Parker P.D., Salmela-Aro K.* Developmental processes in school burnout: A comparison of major developmental models // Learning and Individual Differences. 2011. Т.21. №.2. С. 244-248.

24. *Pelsma D.M., Roland B., Tollefson N., Wigington H.* Parent burnout: Validation of the Maslach Burnout Inventory with a sample of mothers // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 1989. Т.22. №.2. С. 81-87.

25. *Preston A.K.* The impact of psychopathy on managers' wellbeing and burnout: The role of authenticity. The University of Waikato, 2020.

26. *Ryan W.* The influence of coach leadership behavior and authenticity on burnout among collegiate athletes. Georgia Southern University, 2017.

27. *Tse D.C., Nakamura J., Csikszentmihalyi M.* Living well by «flowing’well»: The indirect effect of autotelic personality on well-being through flow experience // The Journal of Positive Psychology. 2021. Т.16. №.3. С. 310-321.

28. *Van den Bosch R., Taris T.W., Schaufeli W.B., Peeters M.C., Reijseger G.* Authenticity at work: a matter of fit? // The Journal of psychology. – 2019. – Т.153. №.2. С. 247-266.

29. *Van den Bosch R., Taris T.* Authenticity at work: Its relations with worker motivation and well-being // Frontiers in Communication. 2018. Т.3. С. 21.

30. *Van den Bos G.R.* APA dictionary of psychology. American Psychological Association, 2007.

1. Исследование выполнено при поддержке РНФ (проект 20-18-00262). [↑](#footnote-ref-1)
2. Study was supported by the Russian Science Foundation, project 20-18-00262 [↑](#footnote-ref-2)