

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Dovzhik, L.M.; Bochaver, K.A.; Reznichenko, S.I; Bondarev, D.V.

Title: Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional Success, Mental Health and Well-Being

Year: 2021

Version: Published version

Copyright: © 2021 the Authors

Rights: CC BY-NC 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Please cite the original version:

Dovzhik, L.M., Bochaver, K.A., Reznichenko, S.I, & Bondarev, D.V. (2021). Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional Success, Mental Health and Well-Being. *Kliničeskaâ i special'naâ psihologiâ*, 10(4), 24-47. <https://doi.org/10.17759/cpse.2021100402>

Выгорание спортивного тренера: угроза профессиональной успешности, ментальному здоровью и благополучию

Довжик Л.М.

*НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», г. Москва, Российская Федерация,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1039-4640>, e-mail: lydia.dovzhik@gmail.com*

Бочавер К.А.

*НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», г. Москва, Российская Федерация,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4976-2271>, e-mail: konstantin.bochaver@gmail.com*

Резниченко С.И.

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
(НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7930-8790>, e-mail: sofya_292@list.ru*

Бондарев Д.В.

*Университет Ювяскюля (University of Jyväskylä), г. Ювяскюля, Финляндия,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8497-8898>, e-mail: dmitriy.d.bondarev@jyu.fi*

В статье представлены результаты эмпирического исследования, посвященного мотивационным и индивидуально-личностным предикторам синдрома выгорания у спортивных тренеров. В исследовании приняли участие 183 спортивных тренера 20–63 лет (86,9% женщин; $M_{возр}=41,34\pm 10,56$ лет), работающие по профессии в среднем $13,83\pm 9,98$ лет. Для выявления уровня выраженности профессионального выгорания, в частности, трех его компонентов — Эмоционального истощения, Деперсонификации и Редукции профессиональных достижений — использовался Опросник профессионального выгорания К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2008). Особенности мотивации тренеров исследовались с помощью Опросника профессиональной мотивации Р. Райана и Дж. Коннелла в адаптации Е.Н. Осина и др. (2017), а личностные ресурсы — стрессоустойчивость, аутентичность и копинг-стратегии — посредством Шкалы стрессоустойчивости Коннор–Дэвидсона (в адаптации S.K. Nartova-Vochaver et al., 2021), Московской шкалы аутентичности (S.I. Reznichenko et al., 2021) и Опросника проактивного копинга в адаптации Е.П. Белинской и др. (2018). Показано, что предикторами профессионального выгорания служат амотивация и внешние мотивы профессиональной деятельности, а антипредиктором — внутренняя мотивация. При этом связи между видами мотивации и компонентами выгорания в разных комбинациях опосредуются стрессоустойчивостью, аутентичностью и копинг-навыками, которые препятствуют выгоранию. Наиболее сильное влияние мотивации и личностных ресурсов выявлено в отношении Редукции профессиональных достижений, наименее — в контексте Деперсонификации спортивного тренера. Также выявлены положительные связи выгорания с возрастом и отрицательные — со стажем тренеров. Указанные

Довжик Л.М., Бочавер К.А., Резниченко С.И. и др.
Выгорание спортивного тренера:
угроза профессиональной успешности,
ментальному здоровью и благополучию
Клиническая и специальная психология
2021. Том 10. № 4. С. 24–47.

Dovzhik L.M., Bochaver K.A., Reznichenko S.I. et al.
Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional
Success, Mental Health and Well-Being
Clinical Psychology and Special Education
2021, vol. 10, no. 4, pp. 24–47.

характеристики впервые исследованы в контексте российской психологии спорта. Полученные данные могут быть использованы для формирования профилактических интервенций, снижающих выгорание тренера и повышающих его профессиональную результативность, ментальное здоровье и субъективное благополучие.

Ключевые слова: выгорание, психология спорта, тренер, совладающее поведение, мотивация, аутентичность, стрессоустойчивость.

Финансирование. Работа выполнена при поддержке гранта Президента Российской Федерации «МК-6241.2021.2 Профессиональная траектория и ресурсы психологического благополучия спортивных тренеров».

Для цитаты: Довжик Л.М., Бочавер К.А., Резниченко С.И., Бондарев Д.В. Выгорание спортивного тренера: угроза профессиональной успешности, ментальному здоровью и благополучию [Электронный ресурс] // Клиническая и специальная психология. 2021. Том 10. № 4. С. 24–47. DOI: 10.17759/ cpse.2021100402

Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional Success, Mental Health and Well-Being

Lydia M. Dovzhik

Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1039-4640>, e-mail: lydia.dovzhik@gmail.com

Konstantin A. Bochaver

Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4976-2271>, e-mail: konstantin.bochaver@gmail.com

Sofia I. Reznichenko

National research university «High school of Economics», Moscow, Russia, ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-7930-8790>, e-mail: sofya_292@list.ru

Dmitriy V. Bondarev

University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8497-8898>, e-mail: dmitriy.d.bondarev@jyu.fi

The article explores motivational and personality predictors of burnout syndrome in sports coaches. The study involved 183 sports coaches of 20–63 years old (86.9% women; $M=41.34\pm 10.56$ years), with professional experience for 13.83 ± 9.98 years. Three components of professional burnout – Emotional exhaustion, Depersonification and

Довжик Л.М., Бочавер К.А., Резниченко С.И. и др.
Выгорание спортивного тренера:
угроза профессиональной успешности,
ментальному здоровью и благополучию
Клиническая и специальная психология
2021. Том 10. № 4. С. 24–47.

Dovzhik L.M., Bochaver K.A., Reznichenko S.I. et al.
Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional
Success, Mental Health and Well-Being
Clinical Psychology and Special Education
2021, vol. 10, no. 4, pp. 24–47.

Reduction of professional achievements – were measured with the adapted Maslach professional burnout inventory (Vodopyanova, et al 2008). Motivational aspects were measured with the adapted Ryan and Connell Professional Motivation inventory (Osin et al, 2017). Personal resources – stress resistance, authenticity and coping strategies – were measured with the adapted Connor-Davidson Stress Resilience Scale (Nartova-Bochaver et al., 2021), the Moscow Authenticity Scale (Reznichenko et al., 2021) and the adapted Proactive Coping Questionnaire adapted (Belinskaya et al, 2018). The results showed that amotivation and external motives of professional activity are linked positively and internal motivation linked negatively to professional burnout. Furthermore, the links between the types of motivation and the components of burnout in different combinations are mediated by stress resistance, authenticity, and coping skills that prevent burnout. The strongest link of motivation and personal resources was revealed for the Reduction of professional achievements; the weakest link was in the context of Depersonification of a sports coach. Burnout was also positively linked to age and negatively to coaches' experience. The data obtained can be used to form preventive interventions that reduce the burnout of coaches and increase their professional performance, mental health and subjective well-being.

Keywords: burnout, sport psychology, sport coach, coping behavior, motivation, authenticity, resilience.

Funding. The reported study was funded by grant of The Russian Federation President, project number MK-6241.2021.2

For citation: Dovzhik L.M., Bochaver K.A., Reznichenko S.I., Bondarev D.V. Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional Success, Mental Health and Well-Being. *Klinicheskaiia i spetsial'naia psikhologiiia=Clinical Psychology and Special Education*, 2021. Vol. 10, no. 4, pp. 24–47. DOI: 10.17759/cpse.2021100402 (In Russ.)

Парень приходит ко мне с искрой интереса, и она становится огнем.
Я добавляю в этот огонь дров, и он превращается в пламя.
Я добавляю дров в пламя, и оно становится настоящим пожаром.

Константино Д'Амато

Введение

Проблема профессионального выгорания тренера в психологии спорта и психологии труда длительное время рассматривалась преимущественно с утилитарных позиций негативного влияния на результативность спортсмена или команды [22]. Выгоревшие или выгорающие тренеры, как правило, теряют часть коммуникативных навыков, авторитетность в глазах воспитанника, уровень вовлеченности в тренировочный процесс и непосредственно уровень профессиональной мотивации [6]. Существуют исследования, связывающие выгорание тренера с его или ее личностными качествами и, с другой стороны, с внешними условиями труда — нагрузкой, режимом, адекватностью вознаграждения и пр. [13]. Однако психология спорта как область науки, изучающая внутренний мир всех субъектов

соревновательного процесса, в последние десятилетия приобретает выраженный тренд холистического подхода, в котором результативность, субъективное благополучие и ментальное здоровье рассматриваются как комплементарные, одинаково значимые факторы достижения успехов в спорте [20]. Спортивный тренер не рассматривается больше в наше время как «инструмент» развития спортсмена [10]. Его профессиональный долг и поле самореализации значительно шире. В целом тренер — это центральная фигура в жизни спортсмена. Наделенный знанием и интуицией, он может быть строгим или мягким, но всегда чуток и внимателен, видит меру усталости и ресурсы организма своего воспитанника, раскрывает таланты и постепенно сглаживает недостатки. Он вдохновляет на победу, утешает при поражении, делится жизненной мудростью, а если нужно — вступается за своих учеников, когда к ним относятся несправедливо. Такая всесторонняя вовлеченность требует значительных ресурсов и знаний и порой сама по себе приводит к истощению и выгоранию. Так, причиной выгорания иногда выступает сама ситуация, в которой от тренера «ождается выполнение огромного множества задач, включающих психологическое консультирование, планирование тренировочного процесса, организаторскую работу, демонстрацию примеров поведения с позиции ролевой модели для спортсмена, вовлеченность, мотивирование спортсменов и в широком смысле наставничество» [15, р. 43].

В наших предыдущих исследованиях представлений спортсменов высокой квалификации о тренере, был выявлен интересный паттерн [2; 5]. Практически во всех исследовательских интервью, проведенных с чемпионами мира и олимпийских игр (что практически однозначно указывает на опыт и квалификацию их тренеров), имели место подробные комментарии именно о психологических навыках и качествах, которыми обладают тренеры. Тренер представляется как пример активной эмпатии: *«Я очень сильно ругал своего тренера, он такое допускал. Не то, чтобы до брани доходило, но я очень сильно срывался на нем, и он все это терпел. И мне за это стыдно. Это и сейчас для меня служит примером, когда я начинаю тренировать. Тренер не только должен тренировать, но и держать удар. Это очень тяжело»*. Тренер активно повышает мотивацию спортсменов: *«Тренер постоянно нас информировал о том, что происходит в спорте, показывал буклеты, видеокассеты — тогда это не у всех было. Он нам все показывал, и как-то, наверно, с самого детства мне захотелось; я поверил, что это возможно — стать таким же известным спортсменом, как те, которых он нам приводил в пример. Почему-то я в это верил, а он мне все время говорил: “Если будешь усердно работать, тренироваться, то будешь ничем не хуже, чем они, и даже лучше”. Он повторял это изо дня в день, именно тренер меня сильно замотивировал. Еще будучи ребенком, я уже сильно верил в это. Он для меня был вторым отцом, и я ему полностью доверял»*. Тренер оказывает поддержку: *«Тренер всегда говорила: “С Богом, я в тебя верю!”. И если уж она так говорит — строгий, но справедливый тренер, — значит, все точно будет хорошо. А если без тренера выезжала на соревнования, то был телефонный звонок: “Ты у меня все знаешь, ты у меня молодец”. Я знала, что она меня не оставит и будет работать, даже если будет ну совсем плохое выступление»*. Наконец, тренер прибегает и к психологическим приемам, вдохновляя в трудной ситуации: *«Представь, у тебя есть поединок, бой за титул чемпиона мира и у тебя есть некая площадка, на которой находится лифт. Если ты проходишь этот бой, ты*

выходишь на эту площадку, нажимаешь на кнопку, вызываешь лифт, садишься в него, нажимаешь на кнопку, и он тебя поднимает на самый верх. Ты выходишь там, и все для тебя там будет совсем по-другому. Там будут другие деньги, там будет другое отношение, там будут другие возможности, там вообще все будет по-другому. Так вот. Тебе лишь нужно сделать одну вещь. Победить в этом поединке”, — так вот, когда тренер мне это говорил, я уже себе рисовал картинку, я представлял тот лифт, я уже реально видел, как я поднимаюсь на самый высокий этаж, выхожу, и там просто фантастика. Это дало мне шанс. Такой совет вселил в меня силу». Действительно, заслуга тренера в глазах спортсмена — это обладание большим числом ресурсов и умений и их использование в сложившейся ситуации на благо спортсмену.

С этой позиции чрезвычайно важно исследовать, как выгорание тренера взаимодействует с его собственными внутренними ресурсами, помогающими сохранять благополучие, находить смысл в своей деятельности и преодолевать возникающие трудности.

В классическом понимании выгорания, представленном в базовых работах Г. Фрейденбергера и К. Маслач, этот синдром рассматривается как совокупный результат хронического, преимущественно коммуникативного стресса, продуцированного в трудовой деятельности [8; 16]. Эта позиция чаще всего справедлива для представителей помогающих профессий: врачей, педагогов, волонтеров, психологов. Наряду с постоянной коммуникацией «спортсмен-тренер», работа спортивного тренера как помогающего специалиста, имеет и другие важные атрибуты: во-первых, это опосредованная самоактуализация, во-вторых, — прямая ответственность за жизнь и здоровье других. Первый момент связан с тем, что высшее достижение тренера определяется преимущественно *высшим достижением другого человека или группы людей*, спортсмена или спортивной команды. Иными словами, успешность и благополучие тренера, фигурально выражаясь, находится во власти других людей и обстоятельств. Напрямую тренер не выступает и не влияет на итог соревнований, по итогам которых спортсмену присваивают новое звание, вслед за чем и тренер может претендовать на повышение профессионального статуса. Это отличает работу тренера от работы, например, врача или психотерапевта, непосредственный смысл которых лежит в плоскости результативности помогающего воздействия, а не самостоятельных достижений пациента или ученика [9]. Второй момент — ответственность — роднит работу тренера с работой врача, учителя, военнослужащего, так как в рамках тренировочного процесса тренер *непосредственно отвечает за состояние здоровья и безопасность своих воспитанников*, а травмы спортсменов часто воспринимаются как зона его личной ответственности и компетентности в построении тренировочного процесса [26].

Эта профессиональная специфика подводит нас к тому, что синдром выгорания тренера не может и не должен рассматриваться лишь как одна из форм хронического стресса. Опираясь на практику работы в спорте, можно констатировать, что факторами выгорания респонденты-тренеры считают множество различных явлений. Часть этих факторов связана с кризисом мотивации: «руки опускаются», когда руководство пресекает креативность и инициативность

тренера в поиске новых подходов, когда родители воспитанников вмешиваются в работу, когда обстоятельства мешают самореализации в отдельно взятом виде спорта, конкретной организации или регионе. Другая часть факторов выгорания связана с утратой смысла работы, внутренним кризисом и неудовлетворенностью выбранной профессиональной траекторией.

Таким образом, можно сказать, что локус ответственности за выгорание бывает и внешним, и внутренним. Это подводит к тому, что исследование выгорания спортивных тренеров может быть разнонаправленным и включать в себя оценку различных ресурсов ментального здоровья, начиная от стрессоустойчивости и совладающего поведения и заканчивая личностной аутентичностью и репертуаром мотивов профессиональной деятельности. Современные зарубежные исследования все чаще рассматривают профессию тренера как потенциально чреватую рисками депрессии, тревоги и иных нарушений ментального здоровья [27]. На стыке спортивной и клинической психологии формулируется исследовательский и прикладной вопрос: кто же будет тренировать самого тренера, или, иными словами, как помочь тому, кто профессионально помогает другим и часто забывает о себе [12; 14].

В контексте ментального здоровья тренера нами были выбраны конструкты, способные объяснить выгорание с различных позиций. Несмотря на то, что аутентичность — редко изучаемый в рамках спортивной науки конструкт, есть данные о том, что она обладает высокой значимостью в работе тренера; аутентичность как рефлексия собственного опыта и внимание к себе рассматривается как залог продуктивности и высокой квалификации тренера [17]. Более того, аутентичность тренера повышает конструктивность диалога со спортсменами, повышая его авторитет и снижая их собственное выгорание [25]. Ряд авторов указывают также на значимость стрессоустойчивости и совладающего поведения тренера. Это определяется как необходимостью иметь собственные ресурсы стрессоустойчивости для воспитания ментальной прочности в спортсменах, так и высокой интенсивностью стресса в тренерской работе: наряду с «обычными» трудностями, стрессорами выступают давление руководства и родителей, частые переезды, нехватка времени на общение с семьей и финансовая нестабильность [7; 21; 28; 30]. Отдельным параметром благополучия тренера может служить его профессиональная мотивация. Основная часть исследований в этой области отмечает тренд на большую конструктивность внутренней, самодетерминированной мотивации по сравнению с преобладанием внешних мотивов [18; 24].

Целью исследования стало обнаружение и описание характерных для контингента спортивных тренеров связей между компонентами синдрома выгорания, профессиональной мотивацией и ресурсами ментального здоровья (аутентичности, стрессоустойчивости и копинг-навыков). Были выдвинуты следующие **гипотезы**:

1) внутренняя профессиональная мотивация ослабляет признаки профессионального выгорания у спортивных тренеров, а внешняя — наоборот, усиливает. При этом личностные ресурсы, такие как стрессоустойчивость, аутентичность и продуктивные

формы копинг-поведения, опосредуют влияние того или иного типа мотивации на параметры профессионального выгорания;

2) возраст и стаж работы спортивного тренера вносят самостоятельный вклад либо модулируют влияние мотивации и личностных ресурсов на выраженность профессионального выгорания.

Выборка и методы

Выборка и процедура сбора данных. В исследовании приняли участие 183 спортивных тренера 20–63 лет (86,9% женщин; $M_{\text{возр}}=41,34\pm 10,56$ лет), работающие по профессии в среднем $13,83\pm 9,98$ лет. Из них 69,91% — футбольные тренеры; 18,10% тренеры по легкой атлетике, 3,82% — тренеры по самбо, 8,17 — тренеры других направлений (циклические и сложно-координационные виды спорта). Все участники исследования работают в профессиональном и детско-юношеском спорте.

Участие в исследовании было добровольным и неоплачиваемым, опрос проводился индивидуально, в онлайн-формате с помощью Google-форм, с целью самообразования и рефлексии участников. В среднем процедура опроса занимала 20 минут.

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

1. *Опросник профессионального выгорания* К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой Е.С. (2008) [3], измеряющий следующие переменные:

- Эмоциональное истощение — чувство опустошенности, усталости и апатии, потеря интереса к работе;
- Редукция профессионализма — убежденность специалиста в собственной некомпетентности, осознание потери продуктивности и неуспешности в своей профессиональной деятельности;
- Деперсонализация — обесценивание индивидуальных особенностей и потребностей воспитанников, коллег и иных участников рабочего процесса; отстраненность в общении с ними.

2. *Опросник профессиональной мотивации* в адаптации Е.Н. Осина и др. (2017) [4], основанный на модели мотивационного континуума Р. Райана и Дж. Коннелла и оценивающий выраженность следующих типов мотивации:

- Внутренняя мотивация, основанная на устойчивом интересе к работе и получении удовольствия от нее, которые специалист испытывает даже в отсутствие внешних наград и/или наказаний;

- Интегрированная мотивация, связанная с потребностью транслировать свои ценности через реализуемую деятельность и личностно развиваться в ней, иными словами, выполнять работу, которая гармонирует с внутренними принципами и убеждениями;
- Идентифицированная мотивация, связанная с реализацией в трудовой деятельности долгосрочных целей и амбиций, которые выбраны специалистом сознательно и определены им как приоритетные;
- Интроецированная мотивация, связанная со стремлением доказать другим свою профессиональную состоятельность и страхом быть осужденным профессиональным сообществом;
- Экстернальная мотивация, основанная на стремлении получать материальное вознаграждение за свою работу, а также на тревоге лишения работы и возможностей;
- Амотивация — особое состояние, при котором специалист не испытывает желания заниматься своим делом и не осознает причин работать.

Экстернальная и Интроецированная мотивация в континууме Р. Райана и Дж. Коннелла относятся к внешним типам мотивации, контролируемым внешними стимулами, а Внутренняя, Интегрированная и Идентифицированная — к внутренним, автономным типам мотивации, которые регулируются стремлением субъекта самостоятельно контролировать собственные действия и поведение, быть их инициатором.

3. *Тест стрессоустойчивости Коннор–Дэвидсона* в адаптации S.K. Nartova-Bochaver et al. (2021) [19], измеряющий стрессоустойчивость как диспозиционную черту, определяющую способность человека преодолевать трудности.

4. *Московская шкала аутентичности* (Reznichenko et al., 2021) [23], измеряющая личностную аутентичность как стойкую черту, характеризующую верность субъекта своим потребностям, мотивам и ценностям.

5. *Опросник проактивного копинга* в адаптации Е.П. Белинской и др. (2018) [1], оценивающий выраженность следующих видов совладающего поведения:

- Проактивный копинг — отношение человека к трудной ситуации как источнику позитивного опыта;
- Рефлексивный копинг — представление возможных вариантов поведения, когнитивную оценку ресурсов и прогноз результатов;
- Стратегическое планирование — способность планирования будущих действий с дифференциацией отдельных задач;
- Превентивный копинг — способность предвосхищать трудные ситуации с опорой на прошлый опыт;

- Инструментальная поддержка — способность находить с помощью других людей информацию для решения трудной жизненной ситуации;
- Эмоциональная поддержка — способность к регуляции эмоционального состояния посредством коммуникации с другими людьми.

Показатели внутренней надежности (α Кронбаха) для всех субшкал методик, кроме шкалы Интроецированной мотивации ($\alpha=0,67$) и Амотивации ($\alpha=0,66$) Опросника профессиональной мотивации, превышали конвенциональную отсечку 0,7, принятую в психометрике (см. Приложение 1). Показатели надежности по Интроецированной мотивации и Амотивации в целом можно считать приемлемыми, учитывая неклинический характер выборки, невалификационные (low-stakes assessment) цели тестирования и положительные корреляции между пунктами каждой из шкал с итоговым баллом по ней.

Аналитическая стратегия. Данные не содержали пропущенных значений. Для анализа целесообразности проведения регрессионного анализа предварительно переменные были проверены на наличие связей посредством корреляционного анализа Ч. Спирмена. Перед проведением регрессионного анализа значения по всем переменным были z-нормализованы, поскольку масштаб шкал ответов в методиках сильно варьировал (среднее и стандартное отклонение сырых баллов по методикам см. в Приложении 1) и без предварительного преобразования не позволял сравнивать коэффициенты регрессии между собой. Также данные по зависимым переменным (параметры профессионального выгорания) были очищены от «выбросов» на основе теста расстояния Махаланобиса и теста Кука: удалены 5 наблюдений по переменной Эмоциональное истощение и 4 — по шкале Редукция профессионализма. Допущение о нормальности распределения было подтверждено с помощью проверки графиков стандартизированных остатков, о гомоскедастичности — посредством диаграмм рассеяния предсказанных значений и стандартизированных остатков, а допущение о коллинеарности — через анализ коэффициентов корреляции ($r < 0,7$) и VIF-статистики (< 3).

Для выделения наиболее значимых предикторов каждого из параметров профессионального выгорания была проведена линейная регрессия пошаговым методом с последовательным введением содержательных блоков: сначала все мотивационные переменные, затем стрессоустойчивость и аутентичность, далее копинг-стратегии, а в конце добавлялись стаж и возраст как возможные предикторы. На основе анализа частных корреляций и изменений показателей F-статистик (95% доверительный интервал) принималось решение о включении предиктора в последующую иерархическую регрессионную модель.

Для каждой зависимой переменной проверялись иерархические регрессионные модели двух типов: 1) модель с простой и/или параллельной медиацией (медиаторы — личностные ресурсы: аутентичность, стрессоустойчивость и копинги) с ковариантами (профессиональный стаж и возраст) и 2) модель с простой и/или параллельной медиацией, в которой профессиональный стаж и возраст выступают модераторами связи между независимой переменной (тип профессиональной

мотивации) и медиаторами (личностные ресурсы). Показатели модели рассчитывались с помощью макроса A.F. Hayes PROCESS (модели 4 и 7) [11], адаптированного для среды R (processR v. 0.2.6). Значимость непрямого эффекта модератора оценивалась на основе расчета 95% доверительного интервала, бутстрепированного на 1000 симуляций. Значимость медиации проверялась посредством теста Собела (Z). Статистический анализ проводился в MS Excel 2016 и в среде R.

Результаты

Результаты корреляционного анализа демонстрируют множественные слабые и умеренные связи между параметрами профессионального выгорания тренеров и типами профессиональной мотивации, личностными ресурсами, возрастом и профессиональным стажем (см. Приложение). Наиболее сильные отрицательные ($r=-0,550-0,444$, $p<0,001$) корреляции обнаружены между Редукцией профессионализма и интегрированной и идентифицированной типами мотивации, которые в рамках модели мотивационного континуума Р. Райана и Дж. Коннелла связаны с автономностью поведения и внутренним локусом контроля, а также с такими личностными ресурсами, как стрессоустойчивость и проактивный копинг. При этом Редукция профессионализма имеет ожидаемые положительные связи с внешней (экстернальной) мотивацией и амотивацией — $r=0,304$ и $r=0,325$ при $p<0,001$ соответственно. Связи Эмоционального истощения с мотивацией и личностными ресурсами также многочисленны, но менее выражены с точки зрения силы: наиболее сильные отрицательные корреляции обнаружены между Эмоциональным истощением и внутренней мотивацией ($r=-0,405$, $p<0,001$), а также стрессоустойчивостью ($r=-0,419$, $p<0,001$), а положительные — с внешней ($r=0,427$, $p<0,001$) мотивацией. Наконец Деперсонализация минимально связана как с профессиональной мотивацией, так и с ресурсами личности: наиболее выраженная прямая связь наблюдается с внешней мотивацией, а обратная — со стрессоустойчивостью; значимых связей с копинг-стратегиями Деперсонализация не имеет. Возраст и стаж работы спортивным тренером слабо ($r=-0,297-0,217$, $p<0,05$) связаны с Эмоциональным истощением и Редукцией профессионализма, но не связаны с Деперсонализацией. При этом связи имеют неоднозначную направленность: так, увеличение возраста сопряжено со снижением Эмоционального истощения, но при этом с ростом показателей по Редукции профессионализма. Стаж, наоборот, положительно связан с Эмоциональным истощением, но отрицательно — с Редукцией профессионализма. Это наблюдение нам кажется любопытным, поскольку, очевидно, что между собой возраст и стаж работы по профессии связаны положительно ($r=0,611$, $p<0,001$). Дополнительно отметим, что все значимые связи между параметрами профессионального выгорания и личностными ресурсами (типами копинга, аутентичностью и стрессоустойчивостью) отрицательны.

На следующем этапе был проведен линейный регрессионный анализ «пошаговым» методом для определения того, какие предикторы следует включить в последующие иерархические модели. Предикторами Эмоционального истощения, последовательное введение которых приводило к значимому повышению объясняющей способности модели, стали экстернальная мотивация, стрессоустойчивость,

а также возраст и стаж. Ни один из копинг-ресурсов не приводил к улучшению модели. Редукцию профессионализма наиболее хорошо объясняли интегрированная мотивация, амотивация, проактивный копинг и стаж. На вариативность Деперсонализации значимо влияли только экстернальная мотивация и аутентичность.

Затем были проанализированы иерархические регрессионные модели для каждой зависимой переменной — параметра профессионального выгорания. Согласно нашей гипотезе, независимыми предикторами профессионального выгорания являются типы мотивации, а личностные ресурсы — аутентичность, стрессоустойчивость и различные копинг-стратегии — выступают в качестве медиаторов влияния мотивации на профессиональное выгорание. При этом стаж и возраст спортивного тренера рассматривались в регрессионных моделях и как коварианты, т.е. как контролируемые независимые предикторы, и как модераторы связей между мотивацией и личностными ресурсами. В качестве итоговой структуры связей между всеми переменными выбиралась та модель, которая объясняла наибольший процент вариативности дисперсии параметров профессионального выгорания. Далее мы рассмотрим только итоговые три модели, выбранные нами как наиболее сильные с точки зрения их прогностической способности.

Эмоциональное истощение и факторы, которые его предсказывают. Экстернальная мотивация сама по себе вносит значимый положительный вклад ($\beta=0,310$, $SE=0,068$, $t(173)=4,56$ при $p<0,001$). Однако негативное влияние внешней мотивации на эмоциональное состояние спортивного тренера опосредуется также Стрессоустойчивостью: чем менее выражена у тренера способность конструктивно справляться со стрессом, тем сильнее внешняя мотивация провоцирует Эмоциональное истощение. Таким образом, экстернальная мотивация отрицательно влияет ($\beta=0,310$, $SE=0,07$, $t(174)=-4,37$ при $p<0,001$) на стрессоустойчивость, а последняя, наоборот, позволяет специалисту быть в тонусе и сохранять эмоциональную устойчивость ($\beta=0,265$, $SE=0,07$, $t(174)=-3,89$ при $p<0,001$). Проверка достоверности эффекта медиации с помощью теста Собеда ($Z=2,908$, $p=0,004$) подтвердила целесообразность включения стрессоустойчивости в качества медиатора связей.

Возраст и стаж работы по профессии в данной модели рассматривались как коварианты, а не модераторы. Оба значимо не влияли на устойчивость к стрессу ($p>0,05$), однако вносили самостоятельный вклад в Эмоциональное истощение. При этом возраст оказывал более значимый и отрицательный эффект ($\beta=-0,356$, $SE=0,11$, $t(173)=-3,27$ при $p=0,001$), а стаж — менее значимый и положительный ($\beta=-0,268$, $SE=0,11$, $t(173)=-2,46$ при $p=0,02$). Иными словами, юные тренеры более подвержены эмоциональному истощению, чем взрослые. В то же время тренеры, работающие недавно, более эмоционально устойчивы и вовлечены в свою работу, чем те, кто «застрял» в своей профессии и занимается тренерством долгие годы. Графическое отображение полученной модели представлено на рис. 1. Модель хорошо согласована и способна объяснить 25,9% вариативности Эмоционального истощения у тренеров, что в целом можно считать умеренно высоким коэффициентом детерминации.

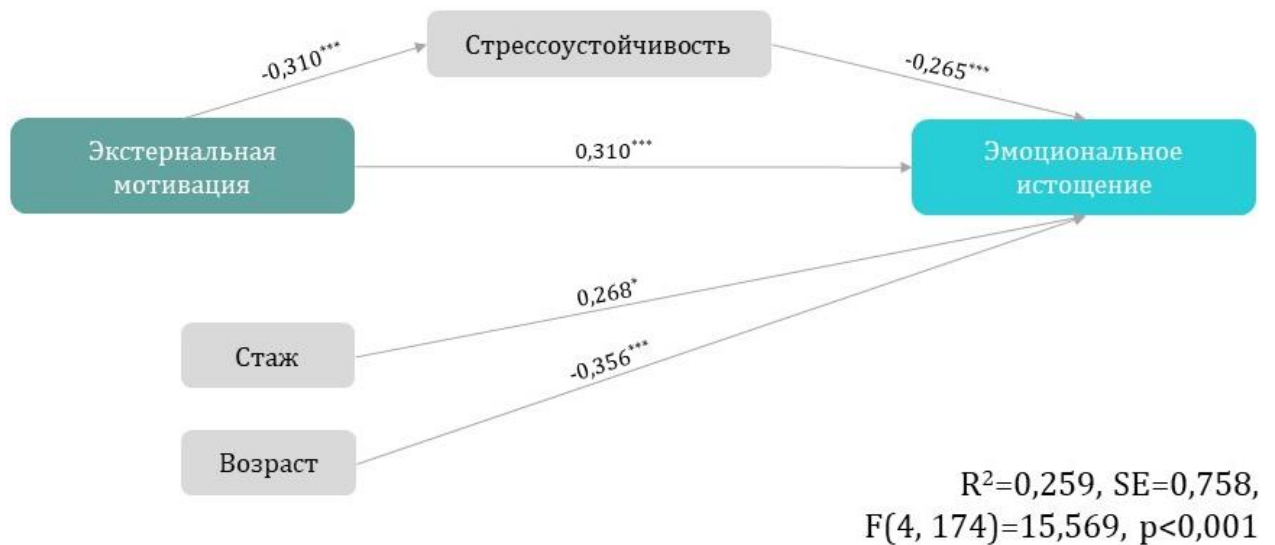


Рис. 1. Регрессионная модель медиации связей между мотивацией спортивных тренеров и Эмоциональным истощением со стажем и возрастом в качестве ковариант

Примечания. *** — $p<0,001$, * — $p<0,05$. Указаны стандартизованные коэффициенты Бета.

Редукция профессионализма и факторы, которые ее предсказывают.

Сначала была построена модель, в которой интегрированная мотивация была предиктором, проактивный копинг как личностный ресурс — медиатором, а стаж, возраст и амотивация — контролируруемыми переменными, вносящими вклад в Редукцию профессионализма. Оказалось, что при такой комбинации ни стаж, ни возраст не оказывают значимого влияния на профессиональную компетентность; без их учета модель объясняла 31,6%. Однако добавление амотивации в качестве медиатора связи между интегрированной мотивацией и Редукцией профессионализма приводило к тому, что стаж и возраст начинали играть значимую роль в предикции Редукции профессионализма, а коэффициент детерминации модели увеличивался до 39,1%. Согласно пересмотренной модели, теперь с двумя параллельными медиаторами, Интегрированная мотивация значимо ослабляет Редукцию профессионализма напрямую ($\beta=-0,236$, $SE=0,065$, $t(174)=-3,61$ при $p<0,001$), а также опосредованно — через проактивный копинг и амотивацию (рис. 2).

В первом случае интегрированная мотивация способствует ($\beta=0,385$, $SE=0,069$, $t(174)=5,57$ при $p<0,001$) использованию проактивного совладания со стрессом, которое в свою очередь снижает ($\beta=-0,337$, $SE=0,064$, $t(174)=-5,30$ при $p<0,001$) Редукцию профессионализма.

Во втором случае интегрированная мотивация препятствует ($\beta=-0,287$, $SE=0,070$, $t(174)=-4,11$ при $p<0,001$) появлению состояния, при котором человек не хочет и не осознает причин работать (амотивация) и, как следствие, чувствует собственную некомпетентность ($\beta=0,280$, $SE=0,061$, $t(174)=4,62$ при $p<0,001$). Самое любопытное, что связь между интегрированной мотивацией и амотивацией модерируется стажем ($\beta=0,262$, $SE=0,071$, $t(174)=3,69$ при $p<0,001$):

если стаж тренера средний или ниже (в нашей выборке средний стаж — 13,8 лет), то уровень интегрированной мотивации отрицательно влияет на уровень амотивации, а если стаж выше среднего, то подобная зависимость исчезает (рис. 3). Напрямую на переменные-медиаторы стаж не влияет.

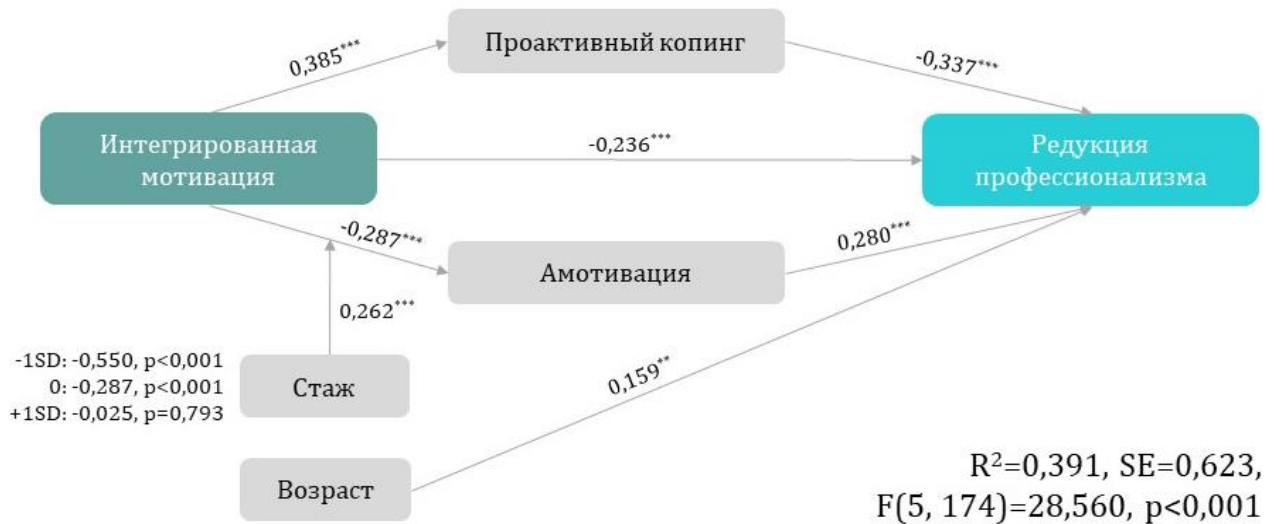


Рис. 2. Регрессионная модель медиации связей между мотивацией спортивных тренеров и Редукцией профессионализма со стажем в качестве модератора связей и возрастом как ковариантами

Примечания. *** — $p<0,001$, ** — $p<0,01$. Указаны стандартизованные коэффициенты Бета.

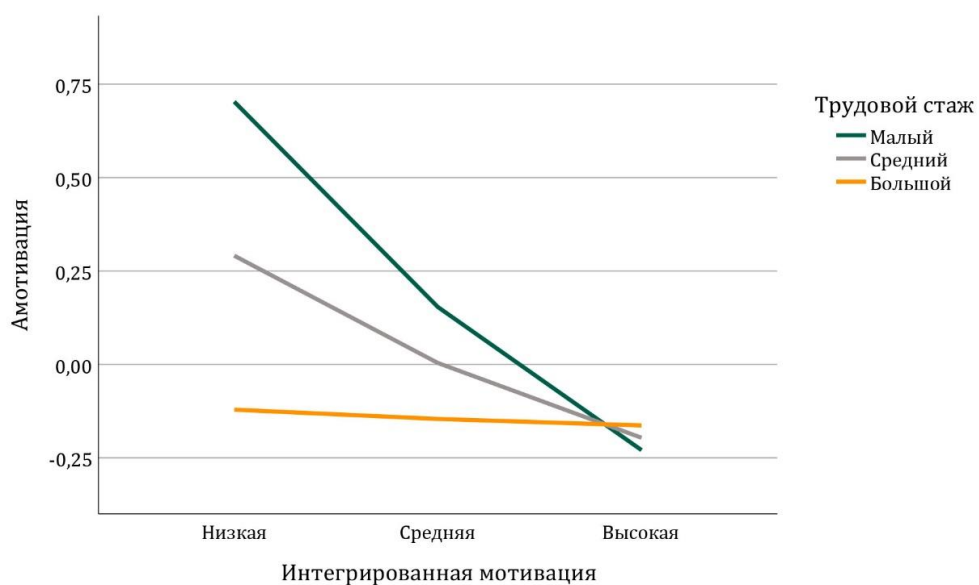


Рис. 3. Связь между интегрированной мотивацией и амотивацией спортивных тренеров, модулируемая продолжительностью трудового стажа

Возраст вносит малый, но значимый положительный вклад в Редукцию профессионализма ($\beta=0,159$, $SE=0,058$, $t(174)=2,71$ при $p=0,007$): чем старше

спортивный тренер, тем более высок риск появления чувства некомпетентности и снижения продуктивности. На переменные-медиаторы он не влияет.

Отметим, что медиационные эффекты проактивного копинга и амотивации были значимы: $Z=3,170$, $p=0,001$ и $Z=3,098$, $p=0,002$ соответственно. То же касается модулирующих эффектов малого и среднего стажа, которые добавили в модель 6,5% предсказательной точности: эффект малого (-1SD) стажа — $\beta=-0,550$, $t=-5,26$, $p<0,001$, а эффект среднего стажа — $\beta=-0,287$, $t=-4,11$, $p<0,001$. Полученная модель объясняет высокую долю вариативности редукции профессионализма (39,1%) и может быть полезна для предсказания рисков профессионального выгорания у спортивных тренеров.

Деперсонализация и факторы, которые ее предсказывают. Наиболее скромная модель с точки зрения количества включенных в нее предикторов и своей предсказательной способности было создана для Деперсонализации как фактора профессионального выгорания (рис. 4). Выраженность Деперсонализации усиливается под влиянием экстернальной мотивации ($\beta=0,302$, $SE=0,072$, $t(180)=4,17$ при $p<0,001$). Кроме того, это влияние опосредуется медиатором — аутентичностью: экстернальная мотивация отрицательно сказывается на аутентичности ($\beta=-0,299$, $SE=0,071$, $t(180)=-4,21$ при $p<0,001$), а последняя в свою очередь, представляя собой ресурсную черту личности, снижает ($\beta=-0,156$, $SE=0,072$, $t(180)=-2,35$ при $p=0,039$) уровень Деперсонализации. Медиационный эффект аутентичности, согласно тесту Собела, относительно значимый ($Z=1,988$, $p=0,047$), поэтому его следует рассматривать с осторожностью. Ни стаж, ни возраст не оказывают прямого влияния на Деперсонализацию или аутентичность спортивных тренеров, а также не модулируют силу связей между тремя психологическими переменными. Коэффициент детерминации для этой модели достаточно низок — $R^2=0,141$ (14,1% объясненной дисперсии), поэтому она мало пригодна для объяснения роли мотивации и аутентичности при рассмотрении дегуманизации тренером его межличностных отношений с подопечными спортсменами и коллегами.



$$R^2=0,140, SE=0,870, F(2, 180)=14,653, p<0,001$$

Рис. 4. Регрессионная модель медиации связей между мотивацией спортивных тренеров и Деперсонализацией

Примечания. *** — $p<0,001$, * — $p<0,05$. Указаны стандартизованные коэффициенты Бета.

Обсуждение результатов

Результаты исследования показывают, что мотивационный профиль спортивного тренера, а также его личностные ресурсы (стрессоустойчивость, аутентичность и копинги) связаны с компонентами выгорания.

Эмоциональное истощение — отсутствие адекватной радости и печали, снижение тонуса, апатия и астения — усиливается экстернатальной мотивацией, основанной на стремлении получить материальное вознаграждение за свою работу и на страхе потери источника заработка. Тренер, работающий именно с этой мотивацией, более подвержен выгоранию. Эти результаты согласуются с данными, представленными в ряде исследований [18; 24]. В то же время, как и ожидалось, стрессоустойчивость снижает риск повышения эмоционального истощения, то есть ментально подготовленный к преодолению трудностей тренер может отслеживать и контролировать свой эмоциональный фон и, возможно, предпринимать активные действия при его нарушениях. Эта связь заново подтверждает разработанный в зарубежной психологии подход стресс-менеджмента как набора инструментов для универсального управления стрессом, в том числе хроническим, таким как выгорание [21]. Интересно проявление эмоционального истощения в зависимости от стажа и возраста тренера. Возраст снижает эмоциональное истощение, и это может быть интерпретировано и как свойство возраста (мудрость и спокойная взвешенная позиция по отношению к работе), и как культурно-исторический феномен (люди, пережившие разные исторические, социальные и экономические потрясения и кризисы в юношеском или зрелом возрасте, резистентны к рабочим стрессам и меньше склонны к деструктивному эмоциональному отреагированию, нежели их молодые коллеги). Вместе с тем стаж, напротив, отрицательно сказывается на эмоциональном истощении: чем дольше опыт работы в спорте, тем сильнее истощение. Возможно, это объясняется нормативным развитием выгорания, при котором на «стадии новичка» характерны энтузиазм и надежды, в то время как истощение и астенизация приходят по мере накопления фрустрирующего опыта (например, пресловутой «борьбы с системой», хорошо знакомой практикующим тренерам).

Редукция профессионализма — снижение уверенности в своих силах, подверженность сомнениям в собственном мастерстве и достижениях — объясняется рядом факторов. Она ослабляется интегрированной мотивацией, т.е. стремлением выполнять работу, которая соответствует внутренним ценностям и жизненным принципам. При этом интегрированная мотивация вносит как самостоятельный вклад в Редукцию профессионализма, так и воздействует на нее опосредованно, через состояние амотивации и проактивный копинг. Так, конгруэнтность содержания и специфики работы жизненным принципам снижает риски амотивации, которая в свою очередь является предиктором редукции профессионализма: тренер, который утрачивает мотивы продолжения работы, с большей вероятностью будет сомневаться в собственной компетентности, в том, что он и его работа «не подходят друг другу». Также интегрированная мотивация способствует более активному использованию спортивным тренером проактивного копинга — ментального ресурса, близкого к установке, или майндсету, который

позволяет рассматривать трудности не как угрозы, а как вызовы. Ощущение вызова, или, по словам Л.А. Китаева-Смыка, «стресса жизни», а не «стресса смерти», помогает задействовать больше когнитивного контроля при совладании со стрессом, что нейтрализует иррациональные убеждения в редукации профессионализма.

Влияние возраста тренера также значимо: чем он старше, тем более высок риск появления чувства некомпетентности и снижения продуктивности. Интересно, что Редукция профессионализма напрямую не зависит от стажа специалиста, тем не менее, стаж модерирует связь между интегрированной мотивацией и амотивацией: если стаж тренера средний или ниже среднего, то высокая интегрированная мотивация способствует предотвращению амотивации, а если стаж тренера большой, то интегрированная мотивация теряет способность противодействовать нежеланию работать. То есть, как и в случае Эмоционального истощения, большой стаж работы по профессии редуцирует личностные возможности в преодолении Редукции профессионализма.

Деперсонализация, значимо связана с экстеральной мотивацией и аутентичностью, при этом последняя выступает медиатором связей между мотивацией и выгоранием. Экстеральная мотивация повышает Деперсонализацию, что естественно: ориентированный на внешние стимулы тренер рассматривает работу лишь как способ заработка и продолжает вынужденно трудиться, опасаясь не найти другой работы. В такой ситуации его отношение к другим действительно утрачивает личную заинтересованность и становится унифицированно-прагматичным. Аутентичность, хотя и ослабляется экстеральной мотивацией, однако служит источником преодоления Деперсонализации. Аутентичность, понимаемая как верность себе, своим принципам и ценностям, в случае спортивного тренера подразумевает чуткость и внимание к каждому воспитаннику, поэтому, чем выше аутентичность тренера, тем слабее его выгорание проявляется в обезличивающем отношении к спортсменам.

Полученные нами результаты согласуются с работами, показавшими значимость стрессоустойчивости и совладания со стрессом в профессиональной деятельности спортивных тренеров [7; 21; 28; 30]. Как и предполагалось, ментальное здоровье и сопротивление выгоранию связано с репертуаром мотивов [18; 24]. В отличие от спортсмена, способного актуализировать свои ресурсы даже при доминировании внешних мотивов, тренеру требуется самодетерминированная, ориентированная на продолжительную траекторию внутренняя мотивация. Данные о роли аутентичности в преодолении выгорания дополняют существующее в науке представление об аутентичности как ресурсе ментального здоровья и психологического благополучия [29], но на контингенте спортивных тренеров эти связи рассмотрены впервые.

Заключение

Результаты исследования показывают, что выгорание спортивного тренера — разносторонний процесс, который формируется комбинацией разных предикторов — мотивационных, личностных и социально-демографических.

Можно рассматривать выгорание как эффект и тип хронического стресса. Длительная фрустрация потребностей, усталость, конфронтации с воспитанниками, их родителями, руководством спортивной организации — все это становится испытанием для стрессоустойчивости тренера и адекватности его репертуара копинг-стратегий. Повышая стрессоустойчивость и развивая оптимистичное отношение к преодолению стресса, мы можем редуцировать негативные для ментального здоровья тренера компоненты выгорания — эмоциональную истощенность и снижение собственных достижений. С этой точки зрения обоснованной выглядит наиболее часто применяемая для профилактики выгорания традиция стресс-менеджмента: конгломерат техник саморегуляции, управления эмоциями, поведением, когнитивными конструктами.

Другая сторона выгорания тренера — это внутренний конфликт, противоречие ценностей и их отражения в реальной работе. Хороший тренер, как было указано вначале, чуток и внимателен к воспитанникам, более того, он совмещает множество профессиональных амплу — от менеджера до психолога. Эта работа требует определенных ценностей и готовности помогать, руководить, наставлять и поддерживать. Если же возникает выгорание, если оно принимает форму деперсонализации, то наиболее уязвимы тренеры с низкой аутентичностью, не привыкшие быть внимательными к себе, своим потребностям и убеждениям.

С третьей стороны, выгорание тесно связано с мотивацией профессиональной деятельности. Тренер, теряющий свою мотивацию, уязвим перед лицом выгорания; но также уязвим и тот, кто работает, руководствуясь внешними мотивами, в ситуации долга или вынужденного труда.

Выдвинутые гипотезы о том, что внутренняя профессиональная мотивация ослабляет признаки профессионального выгорания у спортивных тренеров, а внешняя — наоборот, усиливает, и о том, что возраст и стаж работы спортивного тренера вносят самостоятельный вклад либо модерируют влияние мотивации и личностных ресурсов на выраженность профессионального выгорания, нашли свое подтверждение.

Полученные нами данные носят не только научный, но и в полной мере прикладной характер. Интервенции по профилактике выгорания тренера могут быть обоснованными, опираясь не только на технологии стресс-менеджмента, но и на другие тренды позитивной психологии: поддержание аутентичности и укрепление профессиональной мотивации.

Вероятно, профилактика выгорания тренера — это не только цель индивидуальной интервенции, но и обширное поле для групповых мероприятий, начиная от регулярных повышений квалификации и заканчивая коучинговыми программами постановки целей и выявления подлинной мотивации специалиста. Комплексный подход к ментальному здоровью и субъективному благополучию тренера может в перспективе сказаться на позитивном росте качества подготовки в детско-юношеском и профессиональном спорте, а значит, и на конкурентоспособности российских спортсменов.

Касаясь ограничений текущего исследования, следует отметить игнорирование качественного подхода к анализу и интерпретации профессиональных барьеров, с которым сталкиваются спортивные тренеры, а также мотивационных оснований, которые стимулируют специалистов продолжать работать в своей сфере. В перспективе мы планируем исследовать оба фактора посредством контент-анализа нарративов практикующих тренеров.

Литература

1. *Белинская Е.П., Вечерин А.В.* Адаптация диагностического инструментария: опросник «Проактивный копинг» // Социальная психология и общество. 2018. Том 9. № 3. С. 137–145. DOI: 10.17759/sps.2018090314
2. *Бочавер К.А., Довжик Л.М.* Социальная среда и личный выбор в жизненном пути чемпионов мира: кейс-стади // Актуальные проблемы психологического знания. 2016. № 4 (41). С. 51–67.
3. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 358 с.
4. *Осин Е.Н., А.А. Горбунова, Т.О. Гордеева и др.* Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Том 7. № 4. С. 21–49.
5. *Akhmerova K., Bochaver K., Kasatkin V.* Mental competencies of Russian multiple Olympic gold medalists: a study of seven cases // В сборнике: 14th European Congress of Sport Psychology. Sport Psychology. Theories and Applications for Performance. Health and Humanity, 2015. P. 382.
6. *Bentzen M., Lemyre P.N., Kenttä G.* The process of burnout among professional sport coaches through the lens of self-determination theory: A qualitative approach // Sports Coaching Review. 2014. Vol. 3. № 2. P. 101–116. DOI: 10.1080/21640629.2015.1035050
7. *Fletcher D., Scott M.* Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice // Journal of Sports Sciences. 2010. Vol. 28. № 2. P. 127–137. DOI: 10.1080/02640410903406208
8. *Freudenberger H.J.* Burnout: Past, present, and future concerns // Loss, Grief & Care. 1989. Vol. 3. № 1-2. P. 1–10. DOI: 10.1300/J132v03n01_01
9. *González-García H., Martinent G., Trinidad Morales A.* Perceived coach leadership profiles and relationship with burnout, coping, and emotions // Frontiers in Psychology. 2019. Vol. 10. P. 1785. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01785
10. *Goodger K., Gorely T., Lavallee D. et al.* Burnout in sport: A systematic review // The Sport Psychologist. 2007. Vol. 21. № 2. P. 127–151. DOI: 10.1123/tsp.21.2.127
11. *Hayes A.F.* Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. 3rd ed. NY: Guilford Press, 2021. 732 p.

Довжик Л.М., Бочавер К.А., Резниченко С.И. и др.
Выгорание спортивного тренера:
угроза профессиональной успешности,
ментальному здоровью и благополучию
Клиническая и специальная психология
2021. Том 10. № 4. С. 24–47.

Dovzhik L.M., Bochaver K.A., Reznichenko S.I. et al.
Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional
Success, Mental Health and Well-Being
Clinical Psychology and Special Education
2021, vol. 10, no. 4, pp. 24–47.

12. *Hegarty E.M., Weight E., Register-Mihalik J.K.* Who is coaching the coach? Knowledge of depression and attitudes toward continuing education in coaches // *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*. 2018. Vol. 4. № 1. P. 1–7. DOI: 10.1136/bmjsem-2018-000339
13. *Hjälml S., Kenttä G., Hassménan P. et al.* Burnout among elite soccer coaches // *Journal of Sport Behavior*. 2007. Vol. 30. № 4. 415–427.
14. *Kegelaers J., Wylleman P., van Bree N.A. et al.* Mental health in elite-level coaches: Prevalence rates and associated impact of coach stressors and psychological resilience // *International Sport Coaching Journal*. 2021. Vol. 8. № 3. P. 338–347. DOI: 10.1123/iscj.2020-0066
15. *Kubayi A.* Burnout and paths to turnover intentions among south African sport coaches // *Montenegrin Journal of Sports Science and Medicine*. 2018. Vol. 7. №. 2. P. 43–47. DOI: 10.26773/mjssm.180907
16. *Leiter M.P., Maslach C., Frame K.* Burnout // *The Encyclopedia of Clinical Psychology* / R.L. Cautin, S.O. Lilienfeld (eds.). John Wiley & Sons, 2015. P. 1–7.
17. *Mallett C.J., Dickens S.* Authenticity in formal coach education: Online postgraduate studies in sports coaching at The University of Queensland // *International Journal of Coaching Science*. 2009. Vol. 3. № 2. P. 79–90.
18. *McLean K.N., Mallett C.J., Newcombe P.* Assessing coach motivation: The development of the Coach Motivation Questionnaire (CMQ) // *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2012. Vol. 34. № 2. P. 184–207. DOI: 10.1123/jsep.34.2.184
19. *Nartova-Bochaver S., Korneev A., Bochaver K.* Validation of the 10-Item Connor-Davidson Resilience Scale: The Case of Russian Youth // *Frontiers in Psychiatry*. 2021. Vol. 12. P. 11. DOI: 10.3389/fpsy.2021.611026
20. *Olusoga P., Bentzen M., Kentta G.* Coach burnout: A scoping review // *International Sport Coaching Journal*. 2019. Vol. 6. № 1. P. 42–62. DOI: 10.1123/iscj.2017-0094
21. *Olusoga P., Butt J., Hays K. et al.* Stress in elite sports coaching: Identifying stressors // *Journal of Applied Sport Psychology*. 2009. Vol. 21. № 4. P. 442–459. DOI: 10.1080/10413200903222921
22. *Raedeker T.D.* Coach commitment and burnout: A one-year follow-up // *Journal of Applied Sport Psychology*. 2004. Vol. 16. № 4. P. 333–349. DOI: 10.1080/10413200490517995
23. *Reznichenko S.R., Nartova-Bochaver S.K., Irkhin B.D.* Do authentic people care about the environment? A view from two paradigms // *Psychology in Russia*. 2021. Vol. 14. № 3. P. 81–102. DOI: 10.11621/pir.2021.0306
24. *Rocchi M.A., Pelletier L.G., Couture A.L.* Determinants of coach motivation and autonomy supportive coaching behaviours // *Psychology of Sport and Exercise*. 2013. Vol. 14. № 6. P. 852–859. DOI: 10.1016/j.psychsport.2013.07.002
25. *Ryan W.* The influence of coach leadership behavior and authenticity on burnout among collegiate athletes. Electronic Theses and Dissertations. Georgia Southern

Довжик Л.М., Боцавер К.А., Резниченко С.И. и др.
Выгорание спортивного тренера:
угроза профессиональной успешности,
ментальному здоровью и благополучию
Клиническая и специальная психология
2021. Том 10. № 4. С. 24–47.

Dovzhik L.M., Bochaver K.A., Reznichenko S.I. et al.
Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional
Success, Mental Health and Well-Being
Clinical Psychology and Special Education
2021, vol. 10, no. 4, pp. 24–47.

University, 2017. 1620. 73 p. URL: <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/1620>
(дата обращения: 20.12.2021).

26. Schaffran P., Altfeld S., Kellmann M. Burnout in sport coaches: A review of correlates, measurement and intervention // *Deutsche zeitschrift für sportmedizin*. 2016. Vol. 67. № 5. P. 121–126.

27. Smith A. Depression and Suicide in Professional Sports Work // *Sport, Mental Illness, and Sociology (Research in the Sociology of Sport, Vol. 11)*. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2018. P. 79–95. DOI: 10.1108/S1476-28542018000011006

28. Thelwell R.C., Weston N.J.V., Greenlees I.A. et al. Stressors in elite sport: A coach perspective // *Journal of Sports Sciences*. 2008. Vol. 26. № 9. P. 905–918. DOI: 10.1080/02640410801885933

29. Vannini P., Franzese A. The authenticity of self: Conceptualization, personal experience, and practice // *Sociology Compass*. 2008. Vol. 2. № 5. P. 1621–1637. DOI: 10.1111/j.1751-9020.2008.00151.x

30. Young J.A. Coach resilience: What it means, why it matters, and how to build it // *Coaching and Sport Science Review*. 2014. Vol. 22. P. 10–12.

References

1. Belinskaya E.P., Vecherin A.V. Adaptatsiya diagnosticheskogo instrumentariya: oprosnik «Proaktivnyi koping» [Adaptation of “Proactive Coping Inventory”]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo=Social Psychology and Society*, 2018, vol. 9, no. 3, pp. 137–145. DOI: 10.17759/sps.2018090314 (In Russ., abstr. in Engl.).

2. Bochaver K.A., Dovzhik L.M. Sotsial'naya sreda i lichnyi vybor v zhiznennom puti chempionov mira: keis-stadi [Social environment and personal choice in the life path of world champions: case study]. *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya=Actual Problems of a Psychological Knowledge*, 2016, no. 4 (41), pp. 51–67. (In Russ., abstr. in Engl.).

3. Vodop'yanova N.E. Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. Saint-Petersburg: Piter, 2008. 358 p. (In Russ.).

4. Osin E.N., A.A. Gorbunova, T.O. Gordeeva et al. Professional'naya motivatsiya sotrudnikov rossiiskikh predpriyatii: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspehnost'yu deyatel'nosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: diagnostics and links with well-being and success of activity]. *Organizatsionnaya psikhologiya=Organizational Psychology*, 2017, vol. 7, no. 4, pp. 21–49. (In Russ., abstr. in Engl.).

5. Akhmerova K., Bochaver K., Kasatkin V. Mental competencies of Russian Multiple Olympic gold medalists: a study of seven cases. In *14th European Congress of Sport Psychology. Sport Psychology. Theories and Applications for Performance*. Health and Humanity, 2015. P. 382.

6. Bentzen M., Lemyre P.N., Kenttä G. The process of burnout among professional sport coaches through the lens of self-determination theory: A qualitative approach. *Sports Coaching Review*, 2014, vol. 3, no. 2, pp. 101–116. DOI: 10.1080/21640629.2015.1035050
7. Fletcher D., Scott M. Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. *Journal of Sports Sciences*, 2010, vol. 28, no. 2, pp. 127–137. DOI: 10.1080/02640410903406208
8. Freudenberger H.J. Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 1989, vol. 3, no. 1-2, pp. 1–10. DOI: 10.1300/J132v03n01_01
9. González-García H., Martinent G., Trinidad Morales A. Perceived coach leadership profiles and relationship with burnout, coping, and emotions. *Frontiers in Psychology*, 2019, vol. 10, p. 1785. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01785
10. Goodger K., Gorely T., Lavalley D. et al. Burnout in sport: A systematic review. *The Sport Psychologist*, 2007, vol. 21, no. 2, pp. 127–151. DOI: 10.1123/tsp.21.2.127
11. Hayes A.F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. 3rd ed. NY: Guilford Press, 2021. 732 p.
12. Hegarty E.M., Weight E., Register-Mihalik J.K. Who is coaching the coach? Knowledge of depression and attitudes toward continuing education in coaches. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, 2018, vol. 4, no. 1, pp. 1–7. DOI: 10.1136/bmjsem-2018-000339
13. Hjälm S., Kenttä G., Hassménan P. et al. Burnout among elite soccer coaches. *Journal of Sport Behavior*, 2007, vol. 30, no. 4, pp. 415–427.
14. Kegelaers J., Wylleman P., van Bree N.A. et al. Mental health in elite-level coaches: Prevalence rates and associated impact of coach stressors and psychological resilience. *International Sport Coaching Journal*, 2021, vol. 8, no. 3, pp. 338–347. DOI: 10.1123/iscj.2020-0066
15. Kubayi A. Burnout and paths to turnover intentions among south African sport coaches. *Montenegrin Journal of Sports Science and Medicine*, 2018, vol. 7, no. 2, pp. 43–47. DOI: 10.26773/mjssm.180907
16. Leiter M.P., Maslach C., Frame K. Burnout. In R.L. Cautin, S.O. Lilienfeld (eds.), *The Encyclopedia of Clinical Psychology*. John Wiley & Sons, 2015, pp. 1–7.
17. Mallett C.J., Dickens S. Authenticity in formal coach education: Online postgraduate studies in sports coaching at The University of Queensland. *International Journal of Coaching Science*, 2009, vol. 3, no. 2, pp. 79–90.
18. McLean K.N., Mallett C.J., Newcombe P. Assessing coach motivation: The development of the Coach Motivation Questionnaire (CMQ). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2012, vol. 34, no. 2, pp. 184–207. DOI: 10.1123/jsep.34.2.184

Довжик Л.М., Бочавер К.А., Резниченко С.И. и др.
Выгорание спортивного тренера:
угроза профессиональной успешности,
ментальному здоровью и благополучию
Клиническая и специальная психология
2021. Том 10. № 4. С. 24–47.

Dovzhik L.M., Bochaver K.A., Reznichenko S.I. et al.
Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional
Success, Mental Health and Well-Being
Clinical Psychology and Special Education
2021, vol. 10, no. 4, pp. 24–47.

19. Nartova-Bochaver S., Korneev A., Bochaver K. Validation of the 10-Item Connor-Davidson Resilience Scale: The Case of Russian Youth. *Frontiers in Psychiatry*, 2021, vol. 12, p. 11. DOI: 10.3389/fpsy.2021.611026

20. Olusoga P., Bentzen M., Kentta G. Coach burnout: A scoping review. *International Sport Coaching Journal*, 2019, vol. 6, no. 1, pp. 42–62. DOI: 10.1123/iscj.2017-0094

21. Olusoga P., Butt J., Hays K. et al. Stress in elite sports coaching: Identifying stressors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2009, vol. 21, no. 4, pp. 442–459. DOI: 10.1080/10413200903222921

22. Raedeke T.D. Coach commitment and burnout: A one-year follow-up. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2004, vol. 16, no. 4, pp. 333–349. DOI: 10.1080/10413200490517995

23. Reznichenko S.R, Nartova-Bochaver S.K., Irkhin B.D. Do authentic people care about the environment? A view from two paradigms. *Psychology in Russia*, 2021, vol. 14, no. 3, pp. 81–102. DOI: 10.11621/pir.2021.0306

24. Rocchi M.A., Pelletier L.G., Couture A.L. Determinants of coach motivation and autonomy supportive coaching behaviours. *Psychology of Sport and Exercise*, 2013, vol. 14, no. 6, pp. 852–859. DOI: 10.1016/j.psychsport.2013.07.002

25. Ryan W. The influence of coach leadership behavior and authenticity on burnout among collegiate athletes. Electronic Theses and Dissertations. Georgia Southern University, 2017. 1620. 73 p. URL: <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/1620> (Accessed: 20.12.2021).

26. Schaffran P., Altfeld S., Kellmann M. Burnout in sport coaches: A review of correlates, measurement and intervention. *Deutsche zeitschrift für sportmedizin*, 2016, vol. 67, no. 5, pp. 121–126.

27. Smith A. Depression and Suicide in Professional Sports Work. *Sport, Mental Illness, and Sociology (Research in the Sociology of Sport, Vol. 11)*. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2018. pp. 79–95. DOI: 10.1108/S1476-28542018000011006

28. Thelwell R.C., Weston N.J.V., Greenlees I.A. et al. Stressors in elite sport: A coach perspective. *Journal of Sports Sciences*, 2008, vol. 26, no. 9, pp. 905–918. DOI: 10.1080/02640410801885933

29. Vannini P., Franzese A. The authenticity of self: Conceptualization, personal experience, and practice. *Sociology Compass*, 2008, vol. 2, no. 5, pp. 1621–1637. DOI: 10.1111/j.1751-9020.2008.00151.x

30. Young J.A. Coach resilience: What it means, why it matters, and how to build it. *Coaching and Sport Science Review*, 2014, vol. 22, pp. 10–12.

Приложение

Описательные статистики и связи параметров профессионального выгорания с типами профессиональной мотивации, личностными ресурсами, возрастом и стажем в профессии (N=183, сырые баллы)

	M(SD)	α Кронбаха шкалы	ЭИ	РП	Д	
Профессиональная мотивация	Внутренняя мотивация	4,72 (0,65)	0,81	-0,405***	-0,393***	-0,196**
	Интегрированная мотивация	4,49 (0,73)	0,84	-0,254***	-0,519***	-0,149*
	Идентифицированная мотивация	4,38 (0,86)	0,79	-0,202**	-0,444***	-0,067
	Интроецированная мотивация	2,04 (0,93)	0,67	0,164*	0,047	0,173*
	Экстернальная мотивация	1,46 (0,68)	0,79	0,427***	0,304***	0,275***
	Амотивация	1,45 (0,74)	0,66	0,219**	0,325***	0,203**
Личностные ресурсы	Аутентичность	4,11 (0,63)	0,79	-0,287***	-0,308***	-0,211**
	Стрессоустойчивость	2,92 (0,63)	0,88	-0,419***	-0,550***	-0,241***
	Проактивный копинг	3,16 (0,54)	0,78	-0,312***	-0,486***	-0,130*
	Рефлексивный копинг	3,24 (0,64)	0,93	-0,266***	-0,219**	-0,011
	Планирование	2,97 (0,72)	0,90	-0,174*	-0,193**	-0,017
	Превентивный копинг	3,10 (0,63)	0,95	-0,181*	-0,266***	-0,045
	Поиск инструментальной поддержки	2,64 (0,68)	0,96	-0,039	-0,216**	-0,144
	Поиск эмоциональной поддержки	2,41 (0,73)	0,97	0,022	-0,177*	-0,092
Возраст	41,34 (10,56)	-	-0,297***	0,217**	-0,081	
Стаж в профессии	13,83 (9,98)	-	0,203**	0,180*	0,003	
M(SD)	-	-	1,62 (0,74)	1,34 (0,98)	0,97 (0,87)	
α Кронбаха шкалы	-	-	0,88	0,89	0,81	

Примечание. ЭИ — Эмоциональное истощение; РП — Редукция профессионализма; Д — Деперсонализация. *** — $p < 0,001$, ** — $p < 0,01$, * — $p < 0,05$. Серым цветом выделены незначимые корреляции.

Информация об авторах

Довжик Лидия Михайловна, кандидат психологических наук, научный сотрудник лаборатории спортивной психологии, НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1039-4640>, e-mail: lydia.dovzhik@gmail.com

Довжик Л.М., Бочавер К.А., Резниченко С.И. и др.
Выгорание спортивного тренера:
угроза профессиональной успешности,
ментальному здоровью и благополучию
Клиническая и специальная психология
2021. Том 10. № 4. С. 24–47.

Dovzhik L.M., Bochaver K.A., Reznichenko S.I. et al.
Sport Coaches Burnout as a Threat to Professional
Success, Mental Health and Well-Being
Clinical Psychology and Special Education
2021, vol. 10, no. 4, pp. 24–47.

Бочавер Константин Алексеевич, кандидат психологических наук, заведующий лабораторией спортивной психологии, НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», г. Москва, Россия, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4976-2271>, e-mail: konstantin.bochaver@gmail.com

Резниченко София Ивановна, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), г. Москва, Россия, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7930-8790>, e-mail: sofya_292@list.ru

Бондарев Дмитрий Владимирович, PhD, научный сотрудник, Университет Ювяскюля (University of Jyväskylä), г. Ювяскюля, Финляндия, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8497-8898>, e-mail: dmitriy.d.bondarev@juu.fi

Information about the authors

Lydia M. Dovzhik, PhD in Psychology, researcher at sport psychology laboratory, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1039-4640>, lydia.dovzhik@gmail.com

Konstantin A. Bochaver, PhD in Psychology, head of sport psychology laboratory, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4976-2271>, e-mail: konstantin.bochaver@gmail.com

Sofia I. Reznichenko, PhD in Psychology, Senior Researcher, National Research University Higher School of Economics (HSE University), Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7930-8790>, e-mail: sofya_292@list.ru

Dmitriy V. Bondarev, PhD in Psychology, researcher, University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8497-8898>, e-mail: dmitriy.d.bondarev@juu.fi

Получена: 13.07.2021

Received: 13.07.2021

Принята в печать: 11.11.2021

Accepted: 11.11.2021