

О. В. Агейко

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

O. V. Ageiko

Academy of Public Administration under the Aegis of the President of the Republic of Belarus, Minsk

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО КАК КРИТЕРИЙ СОСТОЯНИЯ ЕГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ

EMOTIONAL BURNOUT CIVIL SERVANT AS A CRITERION OF THE STATE OF HIS MENTAL HEALTH

В статье рассмотрены подходы к феномену эмоционального выгорания как критерию психологического здоровья. Приводятся результаты исследования эмоционального выгорания государственных служащих, выделены гендерные аспекты данного феномена, определены направления профилактики и коррекции эмоционального выгорания государственных служащих.

Ключевые слова: государственный служащий; психологическое здоровье; эмоциональное выгорание; депрессия; профессиональное напряжение.

The article considers approaches to the phenomenon of emotional burnout as a criterion of psychological health. The results of the study of emotional burnout of civil servants, highlighted the gender aspects of this phenomenon, identified areas for prevention and correction of emotional burnout of civil servants.

Key words: civil servant; psychological health; emotional burnout; depression; professional tension.

Здоровье является одним из условий эффективной профессиональной деятельности государственных служащих. Оно составляет относительно неспецифическую динамическую основу продуктивности всех аспектов управленческого труда и общего благополучия человека. Здоровье обуславливает гармоничное развитие личности, и как следствие, достижение «камня». Еще в древности здоровье понималось философами как главное условие свободной деятельности человека, его совершенства.

Актуальность исследования обусловлена следующими противоречиями: научной неразработанностью факторов, оказывающих влияние на появление симптомов эмоционального выгорания в среде государственных служащих и практикой применения; недостаточностью профилактики синдрома эмоционального выгорания государственных служащих и отсутствием методической базы по исследованию данного феномена; высокими соци-

альными и профессиональными требованиями, предъявляемыми к государственным служащим, и низким уровнем компетентности государственных служащих в вопросах возникновения и влияния профессионального стресса на жизнедеятельность, путях его профилактики и коррекции.

Профессиональная деятельность сотрудников государственной службы отличается высокой нервно-психической напряженностью, обусловленной воздействием многочисленных стресс-факторов, кроющихся в самой специфике работы в государственном аппарате. Строгая вертикальная дисциплина, давление определенных социальных норм, соблюдение жестких авторитарно-бюрократических требований и ограничений, связанных с замещением государственной должности, высокая коммуникативная насыщенность труда, необходимость принятия ответственных решений в сжатые сроки, высокая динамичность изменения должностного статуса и др. – все это способствует повышению уровня тревожности, росту чувства неудовлетворенности, а также развитию хронической усталости. В свою очередь, это отрицательно сказывается на состоянии здоровья и работоспособности и может стать причиной профессионального кризиса. Состояние перманентного стресса часто способствует увеличению риска развития у этой категории специалистов различных нервно-психических расстройств, формированию синдрома профессионального «выгорания» (H. Freudenberg, 1974) [10], определенного также как «синдром эмоционального истощения».

В ходе многолетнего изучения воздействия стресса на государственных служащих в Великобритании получены данные, указывающие на связь между невозможностью принимать самостоятельные решения и управлять рабочим процессом, что приводит к эмоциональному «выгоранию», и риском развития у них сердечно-сосудистых заболеваний. По данным Американского института стресса, последствия профессионального «выгорания» выражаются в текучести кадров, абсентеизме, низкой продуктивности и возрастающих компенсациях на обеспечение здоровья работников [6]. «Выгорание» может стать причиной не только невротических и психических, но и психосоматических заболеваний [1; 2]. Его описание соответствует диагностическим критериям рубрики «Расстройства адаптации» МКБ-10, включающей в себя состояния субъективного стресса и эмоционального расстройства, затрудняющих социальное функционирование и возникающих в период адаптации к определенным стрессовым событиям, а также возможность развития соматического заболевания. Жесткая, построенная на иррациональных внутренних установках тенденция постоянно сдерживать выражение своих чувств в эмоционально напряженной коммуникации сопровождается выраженным изменением вегетативных реакций и хронизацией их расстройств.

К. Кондо определяет синдром «эмоционального сгорания» как дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений. Этому определению соответствует

и данное им толкование понятия «сгорание», которому подвержены прежде всего те, кто альтруистически и интенсивно работает с людьми. Такая эмоционально напряженная работа сопровождается чрезмерной тратой психической энергии, приводит к психосоматической усталости (изнурение) и эмоциональному истощению (исчерпывание), в результате появляются беспокойство (тревога), раздражение, гнев, пониженная самооценка на фоне учащенного сердцебиения, одышка, желудочно-кишечные расстройства, головные боли, пониженное давление, нарушение сна; как правило, возникают и семейные проблемы. Воздействие стрессогенных факторов, вызывающих явление «эмоционального сгорания», охватывает значительный круг профессий, расширяя число подверженных этому феномену.

В 2017 г. нами было проведено исследование особенностей синдрома профессионального «выгорания» у государственных служащих на базе Академии управления при Президенте Республики Беларусь. В исследовании приняли участие 124 (74 мужчины и 50 женщин) государственных служащих различных государственных структур (администрации, налоговой службы, судебного департамента), которые при существенной разнице в выполняемых функциях имеют схожую степень коммуникативной нагрузки.

Основным диагностическим инструментом для изучения интенсивности «выгорания» у государственных служащих являлась методика «Отношение к работе и профессиональное выгорание» (ОРПВ) (В. А. Винакур, 2009) [4], прошедшая валидизацию [5] и раскрывающая «выгорание» как многомерное понятие, в котором сходятся различные компоненты социально-психологической дезадаптации профессионалов (аффективные, личностные, соматические, социальные). Методика позволяет определить субъективное отношение работников к ситуациям профессионального взаимодействия в процессе развития синдрома и оценку ими степени влияния профессиональных проблем на свое эмоциональное и соматическое состояние. В опросник входит 9 шкал, соответствующих концептуальным представлениям об основных компонентах синдрома профессионального «выгорания»: «эмоциональное истощение», «напряженность в работе», «снижение удовлетворенности работой и оценка ее значимости», «профессиональный перфекционизм», «самооценка качества работы», «помощь и психологическая поддержка коллег в работе», «профессиональное развитие и самоусовершенствование», «общая самооценка» и «состояние здоровья и общая адаптация».

В качестве критерия, являющегося достаточно информативным для оценки полученных данных, мы взяли образец В. А. Винакура и Е. В. Агаповой и использовали средние и медианные значения отдельных шкал ОРПВ. Для изучения выгорания у государственных служащих как целостного и многофакторного процесса был также определен интегративный индекс профессионального «выгорания» (ИИ пв) $[(M \pm m) : (45,54 \pm 0,53)$ баллов,

медиана – 44,96 балла]. В целом выраженность синдрома профессионального «выгорания» у государственных служащих соответствует среднему уровню, что может свидетельствовать о соблюдении определенного баланса между нагрузками, стрессующими ситуациями на работе и используемыми стратегиями совладания с ними. Однако следует отметить, что во многих случаях на ранних стадиях развития «выгорание» протекает без четких диагностических критериев.

Корреляционный анализ шкал показал высокую степень взаимосвязей основных компонентов «выгорания», что подтверждает концептуальную корректность их включения в структуру синдрома профессионального «выгорания» государственных служащих. Наиболее значимые корреляционные связи получены между шкалой «эмоциональное истощение» и шкалами «напряженность в работе» ($r = 0,77$), «самооценка качества работы» ($r = 0,64$), «состояние здоровья и общая адаптация» ($r = 0,87$), а также между шкалой «напряженность в работе» и шкалами «самооценка качества работы» ($r = 0,63$), «состояние здоровья и общая адаптация» ($r = 0,79$). Полученные данные свидетельствуют о том, что повышение субъективной оценки испытываемой рабочей нагрузки связано с возрастанием эмоционального истощения и усилением беспокойства по поводу возможности формирования профессионального «выгорания». Увеличение рабочей нагрузки и эмоциональное истощение сопровождаются ухудшением состояния здоровья, а также отрицательно сказываются на качестве работы.

Изучение гендерных различий в формировании профессионального «выгорания» у государственных служащих показало, что у женщин отмечаются достоверно более высокие показатели эмоционального истощения ($p < 0,01$), снижение удовлетворенности работой ($p < 0,01$), а также более низкие общая самооценка ($p < 0,05$), самооценка качества работы ($p < 0,05$) и состояния здоровья и общей адаптации ($p < 0,05$). В целом, женщины в большей степени, чем мужчины, подвержены «выгоранию» на работе ($p < 0,05$). Также установлено, что развитие синдрома профессионального «выгорания» у государственных служащих не зависит от должностного статуса, стажа государственной службы, социальной динамики и возраста работников.

Самые высокие корреляционные связи получены между уровнем депрессии и такими компонентами синдрома «выгорания», как «эмоциональное истощение», «напряженность в работе» и «состояние здоровья и общая адаптация». Это свидетельствует о том, что испытываемое работниками эмоциональное истощение, высокие рабочие нагрузки и низкая субъективная оценка состояния своего здоровья в существенной степени связаны с развитием у них депрессии. В целом, при выраженной депрессии у государственных служащих отмечаются более высокий уровень «выгорания» ($r = 0,65$).

Однако мы разделяем точку зрения Б. А. Бинакур и Е. Б. Агаповой о том, что связь депрессии и «выгорания» у государственных служащих имеет весьма сложный характер. И нельзя однозначно утверждать, что депрес-

сия является следствием «выгорания». Скорее, здесь нужно говорить о цикличности процесса, о сложном взаимовлиянии этих двух синдромов, которые в процессе развития могут усиливать друг друга: «выгорание» способствует развитию депрессии, и, наоборот, по мере усиления депрессивной симптоматики увеличивается интенсивность «выгорания». Если депрессию рассматривать как составляющую компонента «выгорания» – «состояние здоровья и общая адаптация», то «вес» данного компонента в общей структуре «выгорания» государственных служащих значительно выше, чем у представителей других коммуникативных профессий (менеджеров и медицинских психологов [5]).

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» и низкие – по шкале «Профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже работник оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессии, тем больше выражен синдром выгорания.

Ухудшение состояния здоровья государственных служащих не позволяет выполнять им свою работу на достаточно высоком качественном уровне, что негативно сказывается на эффективности их деятельности. Об этом свидетельствуют значимые положительные корреляции показателя шкалы «самооценка качества работы» методики ОРПВ с показателем шкалы «состояние здоровья и общая адаптация» ($r = 0,69$). Таким образом, синдром профессионального «выгорания» у государственных служащих представляет собой сложный многомерный конструкт, в котором сочетаются различные компоненты дезадаптации, включая психосоматические расстройства, что таит в себе серьезную угрозу их здоровью и негативно сказывается на эффективности и качестве работы. Это определяет необходимость активных усилий, направленных на современную диагностику «выгорания», а также разработку индивидуальных программ психопрофилактики и антистрессовой коррекции с учетом личностных особенностей и адаптационных ресурсов работников как компонентов целостной технологии клинικο-социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности государственных служащих, что в целом будет способствовать укреплению их здоровья и повышению эффективности труда.

Список использованных источников

1. Агапова, Е. В. Профилактическая и клиническая медицина / Е. В. Агапова [и др.]. – 2011. – Т. 2(39). – С. 311.
2. Болучевская, В. В. Вестник Волг-ГМУ / В. В. Болучевская, М. Ю. Будников. – 2012. – № 22 (42). – С. 6–9.
3. Васюта, Г. Г. Факторы стресса государственных служащих и пути его предотвращения: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Г. Г. Васюта. – М.: РГБ, 1998. – 24 с.
4. Винокур, В. А. Опросник «ОРПВ» (Отношение к работе и профессиональное «выгорание») // А. В. Винокур // Методика психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во СПбМАПО, 2009. – 24 с.

5. Винокур, В. А. Валидизация методики психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях (опросника «ОПРВ») [Электронный ресурс] / В. А. Винокур, О. А. Клиценко // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2012. – № 21. – URL: <http://medpsy.ru>.

6. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова [и др.]. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

7. Лексиконы психиатрии Всемирной организации здравоохранения: пер. с англ. – Киев: Сфера, 2001. – 398 с.

8. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. проф. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816 с.

9. Черникова, Т. В. Вестник ВолгГМУ / Т. В. Черникова [и др.]. – 2012. – № 23(43). – С. 100–103.

10. Freudenberger, H. Journal of Social Sciences / H. Freudenberger. – 1974. – Vol. 30(1). – P. 159–165.

11. Kessler, R. S. Annual Review of Psychology / R. S. Kessler. – 1997. – Vol. 48. – P. 191–214.

12. Maslach, C. J. Оссир. Beh / C. Maslach, S. E. Jackson. – 1981. – № 22. – P. 99–113.

(Дата подачи: 27.02.2018 г.)

Н. В. Азарёнок

Институт психологии БГПУ, Минск

N. V. Azaryonok

Institute of Psychology BSPU, Minsk

УДК 316.6 (ГРНТИ 154125)

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

ECONOMIC SELF-DETERMINATION OF MODERN YOUTH

Статья посвящена экономическому самоопределению молодежи в переломные периоды развития общества. На основе эмпирического исследования выявлены и описаны особенности экономического самоопределения современной молодежи, выступающие важнейшим фактором экономической активности. Экономическое самоопределение как процесс фактически реализуется через совершение психологических операций с феноменами экономического сознания: экономического мышления, экономических представлений.

Ключевые слова: самоопределение; экономическое самоопределение; экономическое сознание; экономические представления; отношение к экономическим явлениям; экономическая активность.

This article is devoted to a problem which is topical in breaking periods of society development. It is economic self-determination of modern youth. On the basis of empirical research special features of this phenomenon were revealed and described. Economic self-determination as a process is actually realized through psychological operations with phenomena of economic awareness: economic thinking, economic images.

Key words: self-determination; economic self-determination; economic awareness; economic images; attitude to economic phenomena; economic activity.

Интерес к исследованиям экономического самоопределения молодежи обусловлен стремительно меняющимися социально-экономическими усло-