

УДК 159.9.07(476)

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЫГОРАНИЕ –
ИЗЛЕЧИМЫЙ СИНДРОМ**

Козлов А.А., Дорошкевич И.Н.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Согласно общему мнению зарубежных психологов «синдром психического (эмоционального) выгорания» определяется, как состояние эмоционального, психического и физического истощения, развивающегося в результате хронического неразрешённого стресса на рабочем месте. Большинство специалистов в данной области рассматривают синдром как совокупность трёх основных составляющих:

эмоциональное истощение (ощущение психологического перенапряжения, отсутствие энтузиазма в работе и т.д.);

деперсонализация (равнодушное отношение к окружающим, внутреннее раздражение, пессимизм, конфликтность и др.);

сниженная рабочая продуктивность (потеря уверенности в себе с профессиональной точки зрения, снижение самооценки и пр.).

К основным факторам, способствующим появлению и усугублению «эмоционального выгорания» аналитики относят следующие:

- *личностные особенности* (эмпатия, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность и другие врождённые черты характера);

- *ролевой фактор* (ролевая конфликтность и неопределенность, то есть внутренняя сущность человека, подсознательно отвергает тот род деятельности, которым он занимается);

- *организационный фактор* (многочасовой характер работы, отсутствие должной оценки её результатов, неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия труда и т.д.).

Объектом данного исследования выступили педагогические коллективы кафедр экономического факультета УО «ГТАУ».

Целью исследования являлся анализ психологического состояния сотрудников, а также формулировка основных направлений улучшения психологического состояния педагогических работников.

В основу анализа положен тест, позволяющий диагностировать степень тревожности и депрессивности человека. Первая составляющая определяется в значительной мере личностными и ролевыми особенностями, а воздействие на вторую – во многом дополняется зависимостью от организационных факторов. Анализ полученных данных позволяет говорить о существовании определённой взаимосвязи указанных показателей (общий коэффициент корреляции (R) равен 0,55), кроме того, очевиден факт совокупного их влияния на работоспособность персонала и, как следствие, производительность его труда. Причём результаты опроса свидетельствуют о том, что указанную зависимость во многом определяет гендерный состав работников: у преподавателей мужчин зависимость «тревожность-депрессия» достаточно сильная (R=0,68), у женской половины связи не отмечено (R=0,20).

Вопреки статистическим данным зарубежных экспертов, у исследуемого коллектива не выявлено зависимости коэффициентов тревожности или депрессии от возраста или стажа работы (R=0,17-0,26).

Наиболее пристальное внимание нами уделено показателю, характеризующему степень депрессивности, который позволяет экстраполировать полученные значения коэффициента на самую прогрессивную, в настоящее время, пятиступенчатую структурную модель «психологического выгорания» Дж. Гринберга (рис. 1).

К критическим стадиям не отнесён ни один участник опроса, что внушает определённый оптимизм.

11% респондентов определили для себя стадию «хронические симптомы» (проявляются необъяснимая усталость, снижение иммунитета, хроническая раздражительность, обостренная злоба или чувству подавленности, постоянное ощущение нехватки времени – синдром менеджера).

На стадии «недостаток топлива» оказалась основная масса сотрудников – 68%. Указанный этап характеризуется проявлением апатии, возникновением проблем со сном, потерей интереса к своему труду или исчезновением привлекательности работы и её продуктивности. Однако улучшить ситуацию может дополнительная мотивация и стимулирование работника.

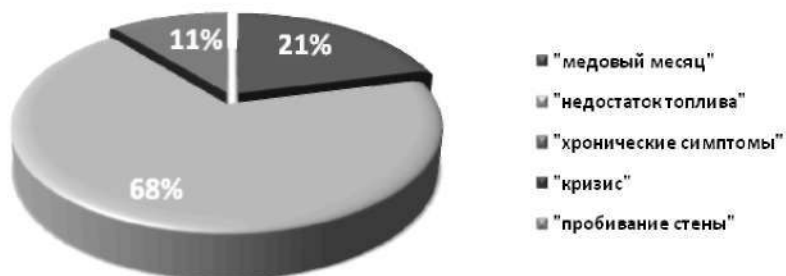


Рисунок 1 – Распределение опрошенных по стадиям «эмоционального выгорания», %

Пятая часть опрошенных (21%) отнесла себя к стадии «медовый месяц» – когда работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом, отличается высокой работоспособностью и энергичностью.

Таким образом, для улучшения ситуации в перспективе руководству ВУЗа следует минимизировать негативное влияние стадии «недостаток топлива» за счёт применения экономических рычагов стимулирования труда (повышением оплаты). Кроме того, следует активнее использовать такие способы, как повышение квалификации сотрудников посредством обучения, обогащение работы за счёт введения элементов новизны в образовательный процесс (технических новшеств), распределение заданий и обязанностей с учетом индивидуальных склонностей работников, многовекторная конструктивная оценка результатов работы.