

Л.С. Акатаева, Р.Ш. Сабирова

*Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова  
(E-mail: laura\_akataeva@mail.ru)*

## **Исследование связи организационно-психологических характеристик и синдрома выгорания преподавателей вуза**

Отмечено, что экономический кризис, жесткая конкуренция, постоянные изменения условий труда, производственных отношений и средств, расширение круга задач, часто при уменьшенном штате работников, — все это способствует физическим и эмоциональным перегрузкам, стрессу и выгоранию. Синдром выгорания ведет к ухудшению эмоционального, психического и физического состояния, к снижению качества жизни, а в профессиональной деятельности — к снижению продуктивности, удовлетворенности трудом. Одним из важнейших факторов выгорания являются организационные характеристики, которые могут как усиливать, так и ослаблять действие профессионального стресса. Авторы приводят результаты эмпирического исследования связи организационно-психологических характеристик и выгорания преподавателей высшей школы.

*Ключевые слова:* синдром выгорания, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, организационные характеристики.

Наличие ежедневных психоэнергетических нагрузок, связанных с выступлением перед аудиторией, с регламентированным и часто «вынужденным» общением с большим количеством студентов, с администрацией; высокая степень ответственности за студентов, несоответствие между интеллектуально-энергетическими затратами и моральным и материальным вознаграждением позволяют отнести профессиональную деятельность преподавателей высшей школы к группе риска возникновения и развития профессионального выгорания.

В Казахстане, по данным С.М. Джакупова, З.Б. Мадалиевой, у 39 % учителей школы ( $n = 92$ ) выявлена высокая степень эмоционального выгорания [1; 4].

Количество работников общественного сектора в Канаде, США и Северной Америке с высокой степенью выгорания составляет больше 40 %, в России: среди учителей — 57 %, врачей-терапевтов — 54 %, среднего медицинского персонала государственных медицинских учреждений — 51 % [2; 161].

Распространенность выгорания, количество профессионалов, подверженных этому синдрому, приводятся исследователями как весомый аргумент того, что выгорание в большей степени зависит от организационных факторов (условий труда работника, состояния системы управления, качества контроля в компании и др.), нежели от индивидуальных [3].

Нами было проведено исследование связи организационно-психологических характеристик и синдрома выгорания преподавателей одного из вузов г. Караганды. Для диагностики выгорания была использована методика МВТ К. Маслач в адаптации Н. Водопьяновой, Е. Старченковой [2]. Для диагностики организационных условий использована анкета А. Майера. С ее помощью измеряются объективные и субъективные характеристики труда, удовлетворенность взаимоотношениями по вертикали и горизонтали, профессиональным развитием. Анкета позволяет оценить следующие параметры организации: «мой коллеги», «мой начальник», «организация и руководство», «мое развитие», «моя деятельность», «мои условия работы», «оплата моего труда», «рабочее время», «защищенное рабочее место». Параметры «мой коллеги», «мой начальник», «организация и руководство» позволяют оценить инструментальную и эмоциональную социальную поддержку, параметр «мое развитие» — удовлетворенность возможностями развития в организации [4].

В исследовании приняли участие 70 испытуемых: 42,9 % сотрудников в возрасте от 31 до 40 лет, 27,1 % — от 41 до 50 лет, 15,7 % — сотрудники старше 50 лет, 14,3 % — от 21 до 30 лет; 91,4 % — испытуемые женского пола и 8,6 % — мужского; 67,1 % испытуемых состоят в браке, 18,6 % — не замужем (не женаты), 11,4 % — разведены, 2,9 % — вдовы (вдовцы).

Корреляционных связей по  $R_s$  критерию Спирмена социально-демографических характеристик и компонентов и синдрома выгорания (СВ) не выявлено.

По интегральному показателю степени выгорания 45,7 % испытуемых обладают высокими и очень высокими показателями выгорания, что говорит о том, что адаптационные возможности со-

трудников по преодолению профессиональных стрессовых ситуаций значительно превышены. 25,7 % имеют среднюю степень выгорания, что указывает на то, что процесс выгорания запущен, и существует высокий риск «выгорания» сотрудников. Оставшиеся 24,3 % — с низкой степенью выгорания и 4,3 % — сотрудники, которые успешно справляются с профессиональными стрессами [5].

Оценки организационных характеристик мы получили с помощью анкеты А. Майера, в которой испытуемым предлагается оценить восемь организационных сфер, которые мы объединили в три блока: взаимоотношения по горизонтали и вертикали («мои коллеги», «мой начальник», «организация и руководство»), деятельность («моя деятельность», «мое развитие») и условия работы («мои условия работы», «оплата моего труда», «защищенное рабочее место»).

В общем и целом жизненной ситуацией (квартира, цены, здоровье, любовь, политика и т.д.) довольны 77,1 % сотрудников; 12,9 % испытали затруднения с оценкой; 10 % — не довольны. Удовлетворены работой в целом (деятельностью, условиями труда, коллегами и т.д.) 74,3 % сотрудников; 15,7 % — дали оценку «затрудняюсь ответить» и 10 % — не довольны (рис. 1).



Рисунок 1. Оценки удовлетворенности жизнью и работой преподавателей вуза

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена показал, что чем более удовлетворены сотрудники своей жизненной ситуацией и работой, тем более они устойчивы к профессиональному стрессу и соответственно менее эмоционально истощены ( $R_s = -0,42$ ;  $p = 0,0002$  и  $R_s = -0,43$ ;  $p = 0,0001$ ), тем менее актуализирована деперсонализация ( $R_s = -0,33$ ;  $p = 0,006$  и  $R_s = -0,29$ ;  $p = 0,015$ ), меньше выражены редукция профессиональных достижений ( $R_s = 0,33$ ;  $p = 0,005$  и  $R_s = 0,32$ ;  $p = 0,007$ ) и синдром выгорания в целом ( $R_s = -0,42$ ;  $p = 0,0003$  и  $R_s = -0,40$ ;  $p = 0,001$ ).

Таким образом, общий жизненный фон может усугублять либо смягчать действие профессиональных стрессоров.

Поскольку степень воздействия внешних факторов определяется их субъективной значимостью для человека, рассмотрим оценку степени важности для сотрудников различных организационных сфер (рис. 2).



Рисунок 2. Оценка значимости организационных сфер преподавателей вуза

По инструкции испытуемые должны были распределить 80 баллов по восьми сферам, в зависимости от важности для них данной сферы. Для большей наглядности соотношения организационных параметров мы перевели полученные баллы в проценты и подсчитали средние показатели. На уровне средних значений субъективно наиболее значимыми являются «оплата труда» ( $M = 19,9$ ) и «собственное развитие» ( $M = 16,2$ ). Наименее значимыми — «организация и руководство» ( $M = 8,7$ ), «непосредственный начальник» ( $M = 9,9$ ), «защищенность рабочего места» ( $M = 10$ ).

Наиболее схожие оценки значимости организационных сфер испытуемые дали таким параметрам, как «организация и руководство» ( $M = 8,7$ ;  $\sigma = 5,9$ ), «условия труда» ( $M = 10,6$ ;  $\sigma = 6,3$ ) и «коллеги» ( $M = 12,5$ ;  $\sigma = 6,6$ ), наименее схожие оценки — «оплата труда» ( $M = 19,9$ ;  $\sigma = 18,5$ ), «защищенность рабочего места» ( $M = 10$ ;  $\sigma = 13$ ) и «собственное развитие» ( $M = 16,2$ ;  $\sigma = 11,6$ ).

Результаты корреляционного анализа показали наличие значимых связей показателей важности оплаты труда и синдрома выгорания, и всех компонентов выгорания. Чем более значима оплата труда и, менее удовлетворены ею сотрудники, тем выше показатели выгорания ( $R_{эис} = 0,31$ ;  $p = 0,01$ ;  $R_{дпс} = 0,29$ ;  $p = 0,017$ ;  $R_{рлс} = -0,27$ ;  $p = 0,025$ ;  $R_{ипс} = 0,31$ ;  $p = 0,001$ ). Чем выше степень деперсонализации, тем менее значимой становится сфера «организация и руководство» ( $R_{дпс} = -0,28$ ;  $p = 0,02$ ). К. Маслач изначально рассматривала компонент деперсонализации как психологический механизм защиты, который позволяет снизить воздействие факторов выгорания через отчуждение, дегуманизацию, дистанцирование и т.д. В данном случае психологическая защита проявляется в отчуждении от руководства, т.е. сфера «организация и руководство» является существенным фактором профессионального стресса.

Таким образом, для сотрудников организации в целом наиболее значимыми являются такие организационные сферы, как «оплата труда» и «собственное развитие», наименее — «организация и руководство».

Организационные сферы обладают особенностями: 1) которые могут выступать в качестве факторов профессионального стресса и выгорания (в случае их чрезмерной выраженности и отсутствия элементов, компенсирующих их разрушающее воздействие) и 2) которые содержат в себе ресурсы (внешние) противостояния стрессу и выгоранию. Обесценивание той или иной сферы может говорить о том, что человек закрыл себе доступ к этим ресурсам.

Рассмотрим объективные и субъективные характеристики организационных сфер и их связь с выгоранием.

Поскольку наиболее значимой (хотя оценки и неоднородны) для сотрудников является оплата труда, проведем содержательный анализ данного параметра. Сотрудники считают оплату труда плохой (50 %), несправедливой (54,3 %), несоответствующей (62,8 %), не соответствующей отдаче (60 %), не соответствующей ответственности (55,7 %) (рис. 3).



Рисунок 3. Оценка параметра «оплата моего труда» преподавателей вуза

То есть более половины сотрудников считают, что вкладывают ресурсов больше, чем получают (в рамках ресурсной теории стресса). Потеря ресурсов без восполнения или приобретения новых (не обязательно денежных) может привести либо к деперсонализации (которую можно рассматривать как форму «консервации» ресурсов), либо к усугублению состояния стресса и выгоранию.

Всего 42,9 % положительно оценивают оплату труда, считают ее справедливой — 41,4 %, соответствующей отдаче — 40 %, ответственности — 44,3 %. В общем и целом довольны оплатой труда 42,9 % (из них 10 % — «очень довольны», 24,3 % — «довольны» и 8,6% — «скорее довольны»), не довольны 33,3 % (из них 11,4 % — «очень не довольны», 8,6 % — «не довольны» и 14,3 % — «скорее не довольны»).

Таким образом, треть сотрудников организации в общем и целом не довольны оплатой труда. Более половины сотрудников считают ее несправедливой и несоответствующей (отдаче и ответственности).

Корреляционный анализ показал наличие значимых связей компонентов выгорания и положительных и отрицательных оценок оплаты труда, а также эмоциональной удовлетворенности оплатой в целом (табл. 1). Чем более удовлетворены оплатой труда сотрудники, тем более они считают ее справедливой, тем менее выражены показатели выгорания. Чем более оплата труда соответствует вкладу (выгорают в первую очередь те, кто страстно и с энтузиазмом вовлечен в работу), тем менее сотрудники эмоционально истощены, деперсонализированы и выгорели (в целом).

Таблица 1

**Коэффициенты корреляции R, Спирмена показателей выгорания и характеристик оплаты труда**

Характеристики	Компоненты выгорания						ИП	
	ЭИ		ДП		РДс		R <sub>s</sub>	p
	R <sub>s</sub>	p	R <sub>s</sub>	p	R <sub>s</sub>	p		
Плохая	0,39	0,001	0,30	0,011	-0,29	0,016	0,36	0,002
Несоответствующая	0,30	0,011	0,26	0,027	-	-	0,27	0,027
Несправедливая	0,29	0,016	-	-	-	-	0,24	0,048
Хорошая	-0,33	0,005	-	-	0,28	0,020	-0,27	0,022
Справедливая	-0,41	0,000	-0,31	0,008	0,27	0,024	-0,35	0,003
Соответствует отдаче	-0,29	0,014	-0,24	0,046	-	-	-0,24	0,044
Соответствует моей ответственности	-0,25	0,040	-	-	-	-	-	-
Удовлетворенность оплатой труда	-0,44	0,000	-0,36	0,002	0,28	0,019	-0,40	0,001

Таким образом, оплата труда является одним из значимых факторов выгорания, причем важны такие параметры вознаграждения, как справедливость, соответствие отдаче и ответственности.

Следующей по значимости для сотрудников является такой параметр, как «мое развитие». Частотный анализ ответов сотрудников организации показал преобладание позитивных оценок: возможности продвижения, повышения квалификации дают стимул (70 %), соответствуют способностям (80 %), отдаче (67,9 %), являются надежными (70 %), хорошими (85,7 %) (рис. 4).



Рисунок 4. Оценка параметра «мое развитие» преподавателей вуза

Ограниченными считают возможности развития 20 % испытуемых, разочарывающими — 31,4 %, слабыми — 18,6 %, неуправляемыми — 10 %.

В целом эмоционально удовлетворены возможностями своего развития 71,4 % (из них 18,6 % — «очень довольны», 37,1 % — «довольны», 15,7 % — «скорее довольны»).

Таким образом, большая часть сотрудников позитивно оценивают возможности своего развития («хорошее», «надежное»), как соответствующие способностям и отдаче, дающие стимул.

То, что самореализация является мощным фактором предотвращения выгорания, подтверждается и в нашем исследовании: выявлены корреляционные связи характеристик организационной сферы «мое развитие» и показателей выгорания (табл. 2).

Таблица 2

Коэффициенты корреляции  $R_s$  Спирмена показателей выгорания и сферы «мое развитие»

Характеристики	Компоненты выгорания						ИП	
	ЭИ		ДП		РДс		$R_s$	р
	$R_s$	р	$R_s$	р	$R_s$	р		
Хорошее	-0,29	0,016	-0,30	0,012	0,27	0,024	-0,31	0,010
Надежное	-0,24	0,044	-0,29	0,017	-	-	-0,25	0,033
Соответствующее способностям	-	-	-	-	-	-	-0,24	0,050
Соответствует отдаче	-0,32	0,008	-0,37	0,002	-	-	-0,33	0,005
Дает мне стимул	-0,36	0,002	-0,34	0,004	0,25	0,036	-0,35	0,003
Слабое	0,31	0,008	0,34	0,004	-	-	0,31	0,009
Неуправляемое	0,42	0,000	0,34	0,005	-	-	0,33	0,005
Почти не имеет возможностей	0,39	0,001	0,28	0,019	-	-	0,32	0,007
Разочаровывает	0,46	0,000	0,39	0,001	-0,33	0,005	0,44	0,000
Удовлетворенность собственным развитием	-0,47	0,000	-0,38	0,001	0,38	0,001	-0,44	0,000

Чем более позитивно сотрудники оценивают возможности своего личного продвижения, развития: «хорошее», «надежное», тем менее выражены эмоциональное истощение, деперсонализация и синдром выгорания в целом. Чем больше возможностей для развития видят сотрудники («дает мне стимул»), тем ниже показатели всех компонентов выгорания и синдрома выгорания. Чем большее соответствие находят сотрудники между вкладом (тратой ресурсов) и результатом (восстановление или получение нового ресурса) («соответствует отдаче», «соответствует способностям»), тем менее выражен синдром выгорания.

И в целом, на уровне эмоционального отношения — чем более удовлетворены сотрудники своим развитием, тем меньше они испытывают эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию личных достижений и синдром выгорания в целом.

Рассмотрим следующую по значимости организационную сферу — «деятельность» (рис. 5).



Рисунок 5. Оценка параметра «моя деятельность» преподавателей вуза

В описании содержания и задач деятельности также преобладают положительные оценки: ответственная (98,6 %), вызывает уважение (87,2 %), характеризуется видимыми результатами (87,2 %). Кроме того, деятельность содержит в себе возможности самореализации: позволяет осуществлять свои идеи (84,3 %), применять свои способности (88,5 %).

В то же время деятельность разочаровывает 21,4 % испытуемых (из них 7,1 % ответили «да» и 14,3 % — «скорее да»). Считают ее несамостоятельной 24,3 % (2,9 % и 21,4 % соответственно), абсолютно бесперспективной — 21,4 % (1,4 % и 20 %), скучной 18,6 (2,9 % и 15,7 %), ниже способностей — 17,2 % (2,9 % и 14,3 %).

В общем и целом эмоционально удовлетворены деятельностью 84,4 % (из них 18,6 % — «очень довольны», 42,9 % — «довольны», 22,9 % — «скорее довольны»).

Таким образом, большинству сотрудников организации деятельность нравится, по их мнению, она ответственная, вызывает уважение и дает видимые результаты. Она позволяет реализовать себя: осуществлять свои идеи, применять свои способности.

Выявлены значимые корреляционные связи показателей выгорания и эмоциональной удовлетворенности деятельностью в общем и целом, а также характеристик деятельности (табл. 3).

Таблица 3

**Коэффициенты корреляции  $R_s$  Спирмена показателей выгорания и сферы «моя деятельность»**

Характеристики	Компоненты выгорания						ИП	
	ЭИ		ДП		РДс		$R_s$	р
	$R_s$	р	$R_s$	р	$R_s$	р		
Мне нравится	-0,47	0,000	-0,30	0,013	0,34	0,004	-0,41	0,000
Вызывает уважение	-0,32	0,008	-0,28	0,018	0,40	0,001	-0,36	0,002
С видимыми результатами	-0,36	0,002	-0,29	0,014	0,45	0,000	-0,37	0,002
Позволяет применять свои способности	-0,32	0,007	-	-	0,39	0,001	-0,31	0,010
Позволяет осуществлять свои идеи	-0,44	0,000	-0,36	0,002	0,51	0,000	-0,49	0,000
Ответственная	-0,33	0,005	-	-	0,32	0,008	-0,25	0,037
Скучная	0,50	0,000	0,35	0,003	-0,40	0,001	0,45	0,000
Абсолютно бесперспективная	0,41	0,000	0,33	0,005	-0,29	0,014	0,44	0,000
Несамостоятельная	0,33	0,005	0,28	0,017	-0,42	0,000	0,40	0,001
Бесполезная	0,46	0,000	0,43	0,000	-0,47	0,000	0,54	0,000
Разочаровывает меня	0,48	0,000	0,31	0,010	-0,44	0,000	0,47	0,000
Ниже моих способностей	0,24	0,042	-	-	-0,24	0,041	-	-
Удовлетворенность деятельностью	-0,50	0,000	-0,31	0,009	0,39	0,001	-0,42	0,000

Чем более позитивно оценивается деятельность: «нравится», «вызывает уважение», тем меньше выражены все компоненты выгорания. Чем больше деятельность содержит в себе возможности самореализации: «позволяет применять свои способности», «позволяет осуществлять свои идеи», «ответственная», тем меньше показатели эмоционального истощения, редукции личных достижений и синдрома выгорания в целом. Чем больше в деятельности отдача («с видимыми результатами»), тем меньше выгорание.

Следующая по значимости организационная сфера — «мои коллеги» (взаимоотношения по горизонтали). В характеристиках коллег преобладают позитивные оценки: приятные (95,8 %), симпатичные (98,6 %), сплоченные (85,8 %), готовы помочь (97,1 %) (рис. 6).

Всего 12,8 % сотрудников описывают коллег как ленивых, 4,3 % — неспособных, 11,5 % — часто ссорящихся, 25,7 % — упрямых.

В оценке удовлетворенности коллегами в целом также преобладают позитивные эмоции: 44,3 % довольны своими коллегами, 27,1 % — очень довольны и 20 % — скорее довольны.



Рисунок 6. Оценка параметра «мои коллеги» преподавателей вуза

Таким образом, на уровне частотного анализа в целом сотрудники организации оценивают своих коллег позитивно, как приятных, готовых прийти на помощь, сплоченных.

Выявлены значимые корреляционные связи показателей выгорания и оценок параметра «мои коллеги» (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

**Коэффициенты корреляции  $R_s$  Спирмена показателей выгорания и сферы «мои коллеги»**

Характеристики	Компоненты выгорания						ИП	
	ЭИ		ДП		РДс		$R_s$	р
	$R_s$	р	$R_s$	р	$R_s$	р		
Готовы помочь	-0,24	0,050	-0,25	0,034	0,28	0,020	-0,32	0,007
Сплоченные	-0,40	0,001	-0,36	0,002	0,40	0,001	-0,44	0,000
Приятные	-0,29	0,015	-	-	0,31	0,009	-0,28	0,020
Часто ссорятся	0,27	0,024	-	-	-	-	0,26	0,032
Неспособные	0,28	0,020	0,33	0,005	-0,33	0,005	0,37	0,001
Ленивые	0,29	0,015	-	-	-0,28	0,021	0,26	0,029
Удовлетворенность коллегами	-0,38	0,001	-0,34	0,004	0,40	0,001	-0,45	0,000

Чем более, по мнению сотрудников, коллеги сплоченные, готовы помочь, тем меньше выражены показатели выгорания и синдром в целом, что говорит о доступности социальной поддержки от коллег (является мощным внешним ресурсом стрессоустойчивости и противостояния выгоранию). Частые ссоры эмоционально истощают и приводят к развитию синдрома выгорания.

Чем менее неспособными и ленивыми, по оценкам испытуемых, являются коллеги, тем меньше они испытывают эмоциональное истощение, редукцию достижений и синдром выгорания в целом. Можно предположить, что леность и неспособность коллег, с одной стороны, увеличивает общую нагрузку (приходится делать или переделывать работу за кого-то), а с другой — влияет на оценку справедливости вознаграждения за труд. Чем более, в общем и целом, на уровне эмоциональных оценок сотрудники довольны своими коллегами, тем менее они подвержены выгоранию.

Взаимоотношения по вертикали включают в себя отношения к непосредственному начальнику и к высшему руководству организации. В описании непосредственного руководителя также преобладают положительные оценки: порядочный (92,8 %), внимательный (90 %), активный (87,2 %), вызывает доверие (88,6 %), выслушивает мнение сотрудников (88,6 %), разбирается в своем деле (95,7 %).

Небольшая часть сотрудников считает своего руководителя придирчивым (8,5 %), невежливым (8,6 %), несправедливым (10 %), не пользующимся симпатией (10 %), не проявляющим заботу о сотрудниках (12,8 %), плохо информирующим (12,9 %) (рис. 7).

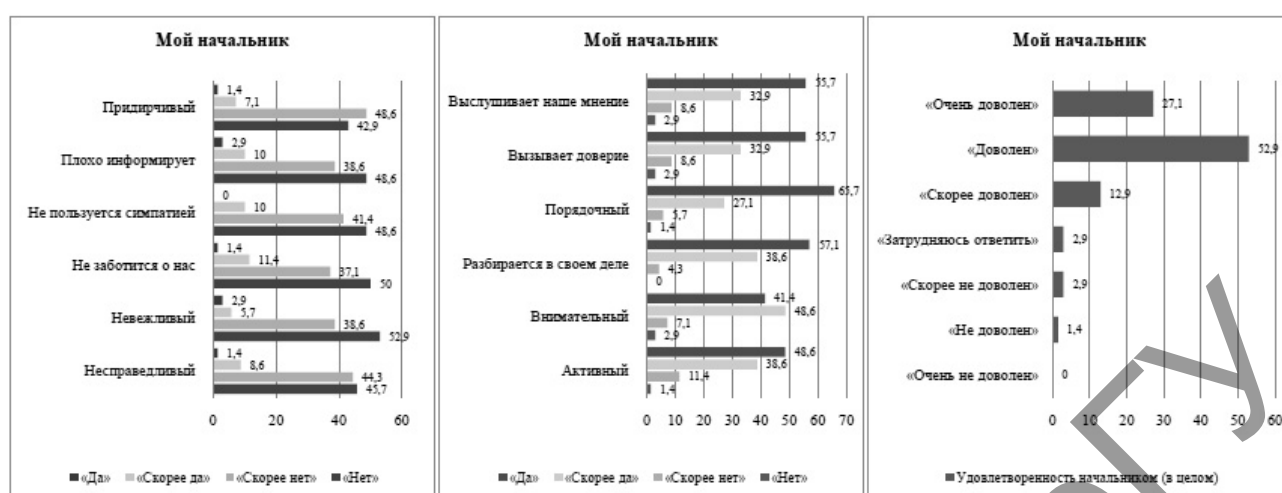


Рисунок 7. Оценка параметра «мой начальник» преподавателей вуза

В оценке удовлетворенности непосредственным руководителем в целом также преобладают позитивные эмоции: 52,9 % довольны своим начальником, 27,1 % — очень довольны и 12,9 % — скорее довольны. Таким образом, в целом сотрудники организации оценивают своего непосредственного руководителя позитивно: как характеристики «ориентации на задачу» («разбирается в своем деле», «хорошо информирует»), так и «ориентации на людей» («внимательный», «выслушивает наше мнение»).

Выявлены значимые корреляционные связи показателей выгорания и оценок параметра «мой начальник». Чем менее активен (проявляет «попустительский стиль» управления) непосредственный руководитель, тем более эмоционально истощены ( $R_{Эи_s} = -0,25$ ;  $p = 0,037$ ) и испытывают в целом синдром выгорания сотрудники ( $R_{Ип_s} = -0,26$ ;  $p = 0,03$ ). Чем хуже начальник доносит необходимую для работы информацию, тем сильнее проявляются деперсонализация ( $R_{Дп_s} = 0,26$ ;  $p = 0,028$ ), редукция профессиональных достижений ( $R_{Рд_s} = -0,25$ ;  $p = 0,038$ ) и синдром выгорания в целом ( $R_{Ип_s} = 0,26$ ;  $p = 0,028$ ). Чем меньше руководитель заботится о сотрудниках, тем сильнее проявляется эмоциональное истощение ( $R_{Эи_s} = 0,24$ ;  $p = 0,042$ ). Невежливость руководителя приводит к эмоциональному истощению ( $R_{Эи_s} = 0,26$ ;  $p = 0,03$ ), деперсонализации ( $R_{Дп_s} = 0,33$ ;  $p = 0,005$ ) и синдрому выгорания в целом ( $R_{Ип_s} = 0,31$ ;  $p = 0,009$ ).

Таким образом, недостаток инструментальной («плохо информирует», «активный») и эмоциональной («не заботится о нас», «невежливый») поддержки от непосредственного руководителя является фактором выгорания.

Твердых позитивных оценок организации и высшего руководства меньше, чем непосредственного руководителя: в оценках положительных качеств преобладают выборы «скорее да», нежели «да». Та же картина наблюдается и в оценке негативных характеристик: преобладают «скорее нет», чем твердое «нет». Смещение ответов может, с одной стороны, говорить о противоречивости отношения испытуемых к данному параметру, с другой — об опасении последствий за честные ответы.

70 % оценивают организацию деятельности эффективной, продуктивной (в описании по данному параметру 20 % ответили «да», 50 % — «скорее да»), удобной — 74,2 % (27,1 % и 47,1 % соответственно), прогрессивной — 78,5 % (31,4 % и 47,1 %); не согласны с тем, что организация деятельности характеризуется плохим планированием — 71,4 % (21,4 % ответили «нет», 50 % — «скорее нет»), создает неразбериху — 70 % (31,4 % и 38,6 %), дает недостаточно информации — 67,2 % (24,3 % и 42,9 %) (рис. 8).

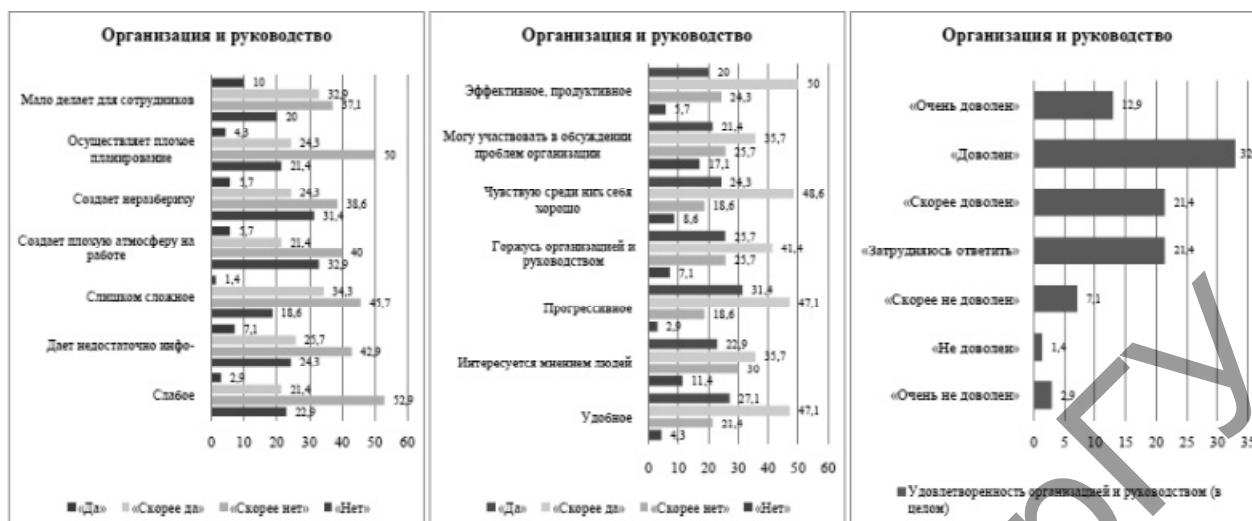


Рисунок 8. Оценка параметра «организация и руководство» преподавателей вуза

Рассмотрим, какую эмоциональную атмосферу создает высшее руководство: 72,9 % сотрудников чувствуют себя хорошо, среди них 24,3 % выразили уверенное согласие, 48,6 % дали ответ «скорее да», всего 57,1 % преподавателей считают, что могут участвовать в обсуждении проблем организации (21,4 % и 35,7 % соответственно), согласны с тем, что руководство интересуется мнением людей 58,6 % (22,9 % и 35,7 %), мало делает для сотрудников 42,9 % (10 % и 32,9 %).

Чувство гордости за руководство и организацию, которые лежат в основе лояльности и преданности, испытывает 67,1 % (25,7 % и 41,4 %).

В общем и целом на уровне эмоционального отношения 32,9 % «довольны» организацией и руководством, 12,9 % — «очень довольны», 21,4 % — «скорее довольны, чем не довольны», 21,4 % — испытывали затруднение в однозначной оценке, 7,1 % — «скорее не довольны».

Таким образом, в целом удовлетворены организацией и руководством 66,8 % сотрудников. Оценка сотрудниками организации и руководства довольно разнородна и противоречива, преобладают осторожные оценки — «скорее да», «скорее нет». Более позитивно оцениваются действия руководства, «ориентированные на производство», и в меньшей степени — «ориентированные на работников».

Выявлены значимые корреляционные связи показателей выгорания и оценок параметра «организация и руководство» (табл. 5).

Таблица 5

**Коэффициенты корреляции R, Спирмена показателей выгорания и сферы «организация и руководство»**

Характеристики	Компоненты выгорания						ИП	
	ЭИ		ДП		РДс		R <sub>s</sub>	p
	R <sub>s</sub>	p	R <sub>s</sub>	p	R <sub>s</sub>	p		
Удобное	-0,37	0,002	-0,28	0,018	0,31	0,009	-0,32	0,007
Интересуется мнением людей	-0,36	0,002	-0,39	0,001	0,31	0,009	-0,36	0,002
Прогрессивное	-0,33	0,006	-0,33	0,005	0,31	0,009	-0,33	0,005
Горжусь организацией и руководством	-0,41	0,000	-0,37	0,001	0,32	0,008	-0,39	0,001
Чувствую среди них себя хорошо	-0,31	0,009	-0,35	0,003	0,40	0,001	-0,36	0,002
Могу участвовать в обсуждении проблем организации	-0,47	0,000	-0,43	0,000	0,31	0,009	-0,47	0,000
Эффективное, продуктивное	-0,41	0,000	-0,41	0,000	0,35	0,003	-0,43	0,000
Слабое	0,30	0,010	-	-	-0,28	0,020	0,25	0,034
Дает недостаточно информации	-	-	0,26	0,029	-	-	-	-
Слишком сложное	0,44	0,000	0,40	0,001	-0,37	0,002	0,48	0,000
Создает плохую атмосферу на работе	0,39	0,001	0,36	0,002	-0,27	0,024	0,38	0,001
Создает неразбериху	0,35	0,003	0,42	0,000	-0,31	0,010	0,43	0,000
Осуществляет плохое планирование	0,45	0,000	0,36	0,002	-0,35	0,003	0,40	0,001
Мало делает для сотрудников	0,41	0,000	0,49	0,000	-0,28	0,018	0,49	0,000
Удовлетворенность организацией и руководством	-0,49	0,000	-0,38	0,001	0,43	0,000	-0,45	0,000

Чем более удобная, не слишком сложная, прогрессивная, продуктивная организация (предписания и правила, планирование и информация), тем менее выражены показатели выгорания и синдром в целом. Чем лучше осуществляется планирование, меньше создается неразберихи, тем менее сотрудники подвержены выгоранию.

Что касается высшего руководства, выявлены следующие связи: чем меньше оно создает плохую атмосферу на работе, больше интересуется мнением людей и больше делает для сотрудников, тем меньше выражены все компоненты выгорания и синдром в целом. И как результат — чем лучше сотрудники чувствуют себя в присутствии руководства, больше могут участвовать в обсуждении проблем и больше гордятся руководством, тем менее сотрудники испытывают выгорание.

В целом анализ результатов эмпирического исследования позволяет сделать следующие выводы относительно связи организационно-психологических характеристик и синдрома выгорания преподавателей вуза:

1. *Оплата труда.* Чем более удовлетворены оплатой труда сотрудники: считают ее справедливой, соответствующей вкладу, тем менее выражены показатели выгорания.

2. *Возможности развития.* Чем более позитивно сотрудники оценивают возможности своего личного продвижения, развития, чем большее соответствие находят между вкладом и результатом, тем менее выражен синдром выгорания.

3. *Деятельность.* Чем более позитивно преподавателями оценивается деятельность, чем больше она содержит в себе возможности самореализации, чем больше в деятельности отдача, тем менее выражено выгорание.

4. *Коллеги.* Сплоченность коллег, готовность помочь служат мощным ресурсом противостояния выгоранию.

5. *Непосредственный руководитель.* Недостаток инструментальной («плохо информирует», «пассивный») и эмоциональной («не заботится о нас», «невежливый») поддержки от непосредственного руководителя является фактором выгорания.

6. *Организация деятельности администрацией.* Удобная, не слишком сложная, прогрессивная, продуктивная организация деятельности (предписания и правила, планирование и информация), ясность, четкость, хорошее планирование снижают риск выгорания сотрудников.

7. *Высшее руководство.* Чем меньше оно создает плохую атмосферу на работе, больше интересуется мнением людей и больше делает для сотрудников, тем меньше выражены все компоненты выгорания и синдром в целом. Чем лучше сотрудники чувствуют себя в присутствии руководства, больше могут участвовать в обсуждении проблем и больше гордятся руководством, тем менее сотрудники испытывают выгорание.

#### Список литературы

- 1 Джакупов С.М., Мадалиева З.Б. Стилевые особенности саморегуляции педагогов с разной степенью эмоционального выгорания // Вестн. КазНУ. Сер. Психологии и социологии. — 2010. — № 4 (35). — С. 3–6.
- 2 Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2008. — 258 с.
- 3 Сабирова Р.Ш., Акатаева Л.С. О проблеме организационных факторов выгорания // Вестн. КазНПУ им. Абая. Сер. Психология. — 2014. — № 4 (41). — С. 104–110.
- 4 Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. — СПб.: Речь, 2003. — 176 с.
- 5 Акатаева Л.С., Сабирова Р.Ш. Исследование синдрома выгорания преподавателей вуза // С. Балаубаевские чтения – 7: Сб. науч. тр. студентов, магистрантов и преподавателей специальности «Психология», посвящ. 25-летию кафедры психологии. — Караганда, 2015. — С. 229–239.

Л.С. Акатаева, Р.Ш. Сабирова

## Жоо оқытушыларының ұйымдастырушылық-психологиялық сипаттамалары мен күйіп кетуі арасындағы байланысын зерттеу

Экономикалық дағдарыс, қатаң бәсекелес, үнемі еңбек шарттарының, өндірістік қатынастардың, міндеттер шеңберінің өзгерісі, сонымен қатар жұмыскерлердің штатының азаюы — осының барлығы эмоционалды және физикалық жүктемелерге, күйзеліс пен күйіп кетуге әкеледі. Күйіп кету синдромы эмоциялық, психикалық және физикалық күйдің нашарлауына, өмір сапасының төмендеуіне, ал кәсіби қызметте-өнімділіктің, еңбекке қанағаттануының төмендеуіне әкеледі. Күйіп кетудің ең маңызды факторларының бірі кәсіби стресс әсерін күшейте және азайта алатын ұйымдастырушылық сипаттамалар болып табылады. Авторлар жоғары мектептің оқытушыларының ұйымдастырушылық-психологиялық сипаттамалары мен күйіп кетуі арасындағы байланысты эмпирикалық зерттеу нәтижелерін келтірді.

L.S. Akatayeva, R.Sh. Sabirova

## Research of the relationship of organizational and psychological characteristics and burnout university teachers

The economic crisis, intense competition, constant change of working conditions, industrial relations and resources, expanding the range of tasks, often with a reduced staff of workers, — all this leads to physical and emotional overload, stress and burnout. Burnout leads to a deterioration of the emotional, mental and physical condition, to reduce the quality of life and professional activity — to decrease productivity, job satisfaction. One of the main factors of burnout are organizational characteristics that can both enhance, and weaken the effect of occupational stress. The authors present the results of empirical research when organizational and psychological characteristics and burnout of high school teachers.

### References

- 1 Dzhakupov S.M., Madaliev Z.B. *Bulletin of the KazNU. Series of Psychology and Sociology*, 2010, 4 (35), p. 3–6.
- 2 Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. *Burnout syndrome: diagnosis and prevention*, Saint Petersburg: Piter, 2008, 258 p.
- 3 Sabirova R.Sh., Akatayeva L.S. *Herald. Series «Psychology»*, Almaty: Publishing house «Ulagat» Abay KazNPU, 2014, 4 (41), p. 104–110.
- 4 Chiker V.A. *Psychological diagnostics of the organization and staff*, Saint Petersburg: Rech, 2003, 176 p.
- 5 Akataeva L.S., Sabirova R.Sh. *C. Balaubaevskie reading – 7: Collection of scientific works of students, graduates and university teachers of the specialty «Psychology», dedicated to the 25th anniversary of the Department of Psychology, Karaganda, 2015*, p. 229–239.