

# ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ

УДК 316.6

Р.Ш.Сабирава, Л.С.Акатаева

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

## Исследование связи организационной культуры и синдрома выгорания

В статье показано, что распространение («эпидемия») выгорания, которое ведет к ухудшению эмоционального, психического и физического состояния, к снижению качества жизни, а в профессиональной деятельности — к снижению продуктивности, удовлетворенности трудом, ставит задачи исследования факторов выгорания и поиска средств уменьшения профессионального стресса. Одним из важнейших факторов выгорания, отмечают авторы, являются организационные характеристики, в частности, организационная культура, которая может как усиливать, так и ослаблять действие профессионального стресса. Приведены результаты эмпирического исследования связи организационной культуры и выгорания сотрудников банков г. Караганды. Выявлены условия, при которых характеристики организационной культуры могут выполнять «охранительную» (от стресса) функцию.

*Ключевые слова:* синдром выгорания, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, организационная культура.

Экономический кризис, жесткая конкуренция, постоянные изменения условий труда, производственных отношений и средств, расширение круга задач, часто при уменьшенном штате работников, — все это ведет к физическим и эмоциональным перегрузкам, к стрессу и выгоранию.

Количество работников общественного сектора в Канаде, США и Северной Америке с высокой степенью выгорания составляет свыше 40 %, в России: среди учителей — 57 %, врачей-терапевтов — 54 %, среднего медицинского персонала государственных медицинских учреждений — 51 % [1].

В Казахстане, по данным С.М.Джакупова, З.Б.Мадалиевой, у 39 % учителей школы выявлена высокая степень эмоционального выгорания [2, 3].

Выгорание имеет негативные последствия не только для личности (депрессии, повышение степени заболеваемости, злоупотребление алкоголем и др.), но и для организаций: снижение экономических показателей, нарушение трудовой дисциплины, низкая мораль работников, прогулы и высокая текучесть кадров, уход, смена работы и др. [1, 4–8].

Выделяют два подхода к определению выгорания: результативный, согласно которому выгорание — состояние, включающее в себя несколько элементов, и процессуальный, в соответствии с которым выгорание — процесс, включающий в себя ряд следующих друг за другом фаз. Представители результативного подхода рассматривают выгорание как состояние умственного, эмоционального и психического истощения, связанное с профессиональной деятельностью и выделяют в качестве элементов от одного до четырех составляющих, объединяя, исключая и добавляя специфические (связанные с особенностями профессиональной деятельности) компоненты к наиболее общепринятым (выделенными Маслач и Джексон): «эмоциональному истощению», «деперсонализации» и «редукции профессиональных достижений». В процессуальном подходе также нет единства в выделении количества этапов выгорания [1, 7].

В 1993 г. на конференции в Сан-Франциско ученые пришли к относительно однозначному пониманию феномена: синдром выгорания имеет трехкомпонентную структуру, включающую психо-

эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений. Под психоэмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, бессилия и апатии, вызванное собственной работой. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. Редукция профессиональных достижений соотносится с ослаблением ощущения самокомпетентности и продуктивности собственной работы. Это чувство снижения собственной эффективности деятельности сопровождается депрессией и неспособностью справиться с требованиями работы, и оно может обостряться в связи с отсутствием социальной поддержки и возможности профессионального роста [9].

C.L.Cordes, T.W.Dougherty выделили три группы факторов выгорания: рабочие условия и ролевые характеристики; организационные и индивидуальные особенности [6].

Распространенность выгорания («эпидемия»), количество профессионалов, подверженных этому синдрому, приводятся исследователями как весомый аргумент того, что выгорание в большей степени зависит от организационных факторов (условий труда работника, от состояния системы управления, качества контроля в компании и др.), нежели от индивидуальных [1, 4, 5, 7–9].

C.L.Cordes, T.W.Dougherty к организационным факторам, снижающим выгорание персонала, относят: демократичный стиль руководства; поддержку со стороны руководства; четкие, ясные, структурированные требования и ожидания; вовлечение персонала в принятие решений относительно их работы [6]. К.Чернисс считает, что эмоциональное выгорание в большей степени зависит от условий труда работника, состояния системы управления и качества контроля в компании, чем от персональных характеристик человека [8]. С.Maslach, M.P.Leiter видят причины выгорания в следующих шести плоскостях соответствия между человеком и работой: рабочие перегрузки, недостаток или отсутствие контроля, недостаточное вознаграждение, нарушенные коммуникации, отсутствие справедливости и противоречивые ценностные ориентации [5]. M.P.Leiter, P.L.Harvie выявили значимые положительные связи между уровнями выгорания руководителей и их сотрудников [10].

В поисках факторов смягчения, профилактики выгорания исследователи обратились к понятию «организационная культура», которое появилось в связи с анализом причин успеха, выживания и «долголетия» организаций.

Существуют разные подходы к определению данного феномена (от отождествления ее с организацией до сужения до тех или иных характеристик организации), его характеристик, классификаций типов культур.

Э.Шейн определяет организационную культуру как «...паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции...» [11; 31].

К.Камерон, Р.Куинн отмечают: «Культура организации обнаруживается в том, что для нее ценно, каковы стиль ее лидерства, язык и символы, процедуры и повседневные нормы, а также в том, как определяется успех» [12; 45].

Э.Шейн подчеркивает роль руководителя в определении организационной культуры: «...динамические процессы создания культуры и управления ею являются сущностью деятельности руководителей, или лидеров, ибо лидерство и культура являются по сути двумя сторонами монеты» [11; 22].

Таким образом, организационная культура (ОК) — коллективные базовые представления, ценности, которые поддерживаются руководителем и проявляются в стиле лидерства, процедурах и нормах, критериях успеха.

Влияние организационной культуры на выгорание можно понять через функции, которые она выполняет. В.А.Спивак выделяет следующие функции организационной культуры: воспроизводство и продуцирование новых ценностей, оценочно-нормативная, регламентирующая и регулирующая, познавательная, смыслообразующая, коммуникационная, сохранения и накопления опыта, рекреативную [13].

Организационная культура вносит ясность в ожидания членов коллектива, создает чувство причастности к организации, помогает справиться с нестабильностью и неопределенностью через интерпретацию происходящего в организации и установление ориентиров поведения [11, 12, 14].

В контексте проблемы синдрома выгорания исследователей интересует связь компонентов выгорания с характеристиками, типами организационной культуры.

Н.В.Майсак, Г.А.Нечаева выявили отрицательные корреляционные связи между индексом психического выгорания и такими параметрами культуры организации, как «управление» и «мотивация», исследуя факторы профессионального стресса государственных служащих [15].

А.Ф.Кисель, А.Б.Леонова проанализировали особенности проявлений профессионального стресса у сотрудников четырех организаций. Корреляционный анализ показал связи редукции личных достижений с характером взаимоотношений в коллективе, условиями и организацией процесса труда, ограничением перспектив профессионального роста; эмоционального истощения — с недостатками организационного управления, с плохим распределением ресурсов рабочего времени и чувством незащищенности. Доказаны взаимосвязи между особенностями организационной культуры и спецификой синдромов профессионального стресса. Выявлена склонность к редукции личных достижений в организации с «клановой» культурой. Основными стресс-факторами являются: плохая работа оборудования, содержательная сложность работы, ограничение возможности профессионального роста. У сотрудников организации с «рыночной» культурой обнаружены признаки эмоционального истощения и деперсонализации, основные стресс-факторы — конфликты в отношениях с руководством, несправедливость в оплате труда, неупорядоченный график работы [16].

Исследование выгорания В. Кирокозовой менеджеров среднего и высшего звена крупной автомобильной компании выявило, что менеджеры с высокими показателями эмоционального истощения и редукции личных достижений оценивают реальную организационную культуру как «рыночную», а идеальную — как «клановую» [по 1].

Результаты исследования Тимо выгорания менеджеров и продавцов строительного супермаркета показали связь «рыночной» культуры с деперсонализацией и редукцией личных достижений. Низкие показатели эмоционального истощения связаны с преобладанием элементов «адхократической» и «иерархической» организационных культур [по 1].

В исследовании Д.В.Воронковой организационно-психологических факторов эмоционального выгорания сотрудников отделов внутренних дел и санаториев выявлены достоверные связи между такими параметрами организационной культуры (по Ховстеде), как «избегание неопределенности» и эмоциональное истощение, «индивидуализм-коллективизм» и редукция личных достижений [17].

На основе результатов исследований можно сделать выводы о том, что преобладание компонентов «рыночной» ОК («индивидуализм») усиливает действие организационного стресса, преобладание «адхократической», «клановой» — ослабляет.

В Казахстане проводятся исследования распространения, степени выраженности и особенностей компонентов выгорания в контексте профессиональных деформаций [18], индивидуальных факторов выгорания [2, 3]. Вместе с тем результаты зарубежных исследований и исследований стран СНГ показывают, что организационные факторы занимают ведущее место в возникновении выгорания у представителей разных профессий, что предполагает актуальность их исследования для последующего целенаправленного развития ОК с целью снижения профессионального стресса и профилактики выгорания.

Нами, совместно с М.Атагуловой, было проведено исследование связи организационной культуры и синдрома выгорания сотрудников двух банков г. Караганды: Сбербанк ( $n = 15$ ) и Евразийского банка ( $n = 18$ ). Мы предположили, что различия в уровне выгорания будут определяться различиями организационной культуры банков.

Для диагностики выгорания нами была использована методика МВІ К. Маслач в адаптации Н.Водопьяновой, Е.Старченковой. Методика выявляет четыре показателя выгорания: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция достижений» и интегральная характеристика выгорания. Исследование организационной культуры проводилось с помощью методики «Диагностика профиля организационной культуры» (ОСАІ) Ким С. Камерона, Роберта Э. Куинна, которая позволяет оценить степень выраженности четырех типов ОК («клан», «рынок», «иерархия», «адхократия») в шести компонентах: «важнейшие характеристики», «общий стиль лидерства», «управление наемными работниками», «связующая суть организации», «стратегические цели» и «критерии успеха».

Рассмотрим результаты диагностики синдрома выгорания.

Треть сотрудников обоих банков характеризуются низкими показателями выгорания (табл. 1). Однако доля лиц с высоким уровнем выгорания достоверно выше у сотрудников Сбербанка (критерий Фишера  $\phi^* = 1,876$ ;  $p \leq 0,05$ ). У 53,3 % сотрудников Сбербанка и 22,2 % — Евразийского банка адаптационные возможности сотрудников по преодолению профессиональных стрессовых ситуаций

превышены, и сотрудники испытывают эмоциональное, физическое и психическое истощение (табл. 1, 2).

Таблица 1

## Показатели степени выгорания сотрудников Сбербанка и Евразийского банка (в %)

Степень выгорания	Компоненты выгорания							
	ЭИ		ДП		РД		ИП	
	Сбербанк	Евр.банк	Сбербанк	Евр.банк	Сбербанк	Евр.банк	Сбербанк	Евр.банк
Низкая	40,0	50,0	13,3	16,7	26,7	27,8	33,3	27,8
Средняя	26,7	44,4	46,7	72,2	40,0	55,6	13,3	50,0
Высокая	33,3	5,6	40,0	11,1	33,3	16,7	53,3	22,2

Таблица 2

Показатели достоверности различий степени выгорания сотрудников Сбербанка и Евразийского банка по  $\phi^*$ -критерию Фишера

Степень выгорания	Компоненты выгорания			
	ЭИ	ДП	РД	ИП
Низкая	0,578	0,272	0,071	0,340
Средняя	1,067	1,504	0,898	2,357**
Высокая	2,151*	1,973*	1,110	1,876

\* $p \leq 0,05$ ; \*\* $p \leq 0,01$

Психоэмоциональное истощение в виде реакции «ухода от заботы в отношении реципиентов» испытывают 40 % сотрудников Сбербанка, — чувство эмоциональной опустошенности и усталости — 33,3 % — ощущения снижения самокомпетентности и продуктивности собственной работы 33,3 %. Показатели «эмоционального истощения» и «деперсонализации» сотрудников Сбербанка значимо выше соответствующих показателей Евразийского банка (критерии Фишера  $\phi^* = 2,151$ ;  $p \leq 0,05$  и  $\phi^* = 1,973$ ;  $p \leq 0,05$ ).

В то же время процент персонала со средним уровнем выгорания выше в Евразийском банке (критерий Фишера  $\phi^{**} = 2,357$ ;  $p \leq 0,001$ ), что указывает на то, что процесс запущен и существует высокий риск «выгорания» сотрудников.

Мы полагаем, что различия в степени выгорания сотрудников банков связаны с особенностью организационных культур.

Общие профили организационной культуры обоих банков практически совпадают: преобладают характеристики «рыночной культуры». Обе организации в первую очередь ориентированы на результаты, главной заботой является выполнение поставленной задачи. Следующей по степени выраженности являются характеристики «иерархической» культуры, что отражает особенности профессиональной деятельности банков: организации представляют собой очень формализованное и структурированное место работы, существуют четкие процедуры и официальная политика (рис. 1).

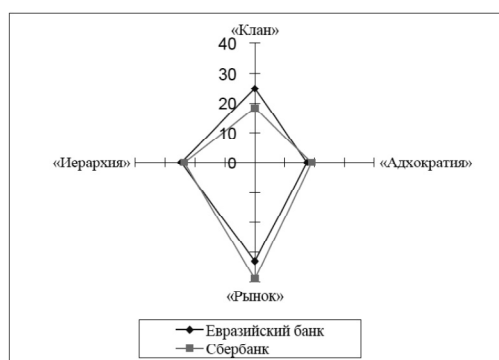


Рисунок 1. Общий профиль ОК сотрудников Сбербанка и Евразийского банка

Однако в Евразийском банке особенности «клановой» и «иерархической» ОК выражены в равной степени (по 25 %), в то время как в Сбербанке характеристики «клановой» культуры выражены в меньшей степени (18 %) по сравнению с «иерархической» (24 %) (табл. 3).

Таблица 3

## Интегральные показатели типов ОК Сбербанка и Евразийского банка (в %)

Типы ОК	Евразийский банк	Сбербанк
«Клан»	25	18
«Адхократия»	18	19
«Рынок»	33	39
«Иерархия»	25	24

Сравнительный анализ компонентов ОК показал значимые различия по «клановому» компоненту «общий стиль лидерства в организации» (критерий Манна-Уитни  $U = 70$ ,  $p = 0,018$ ): стремление помочь или научить в большей степени выражено в Евразийском банке (рис. 2, табл. 4).

Выявлены различия и в описании желаемой ОК по параметру «стратегические цели» «кланового» типа: сотрудники Сбербанка в большей степени оценили необходимость поддержания высокого доверия, открытости, соучастия и гуманного развития (критерий Манна-Уитни  $U = 77$ ,  $p = 0,036$ ), что подтверждает недостаточность развития «кланового» компонента культуры.

Таблица 4

## Показатели компонентов ОК Сбербанка и Евразийского банка (в %)

Типы ОК	Компоненты ОК			
	«Общий стиль лидерства в организации»		«Связующая сущность организации»	
	Евр. банк	Сбербанк	Евр. банк	Сбербанк
«Клан»	36,1	13,7	32,2	19,7
«Адхократия»	11,1	13,7	13,6	29,0
«Рынок»	35,6	52,7	25,3	27,0
«Иерархия»	17,2	20,0	28,9	24,3

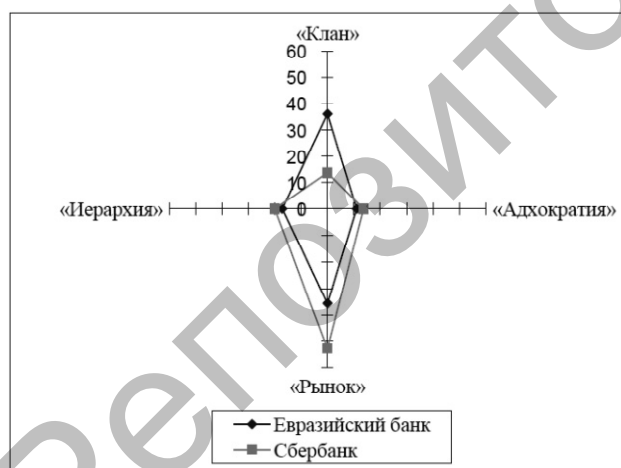


Рисунок 2. Профили параметра «общий стиль лидерства» ОК Сбербанка и Евразийского банка

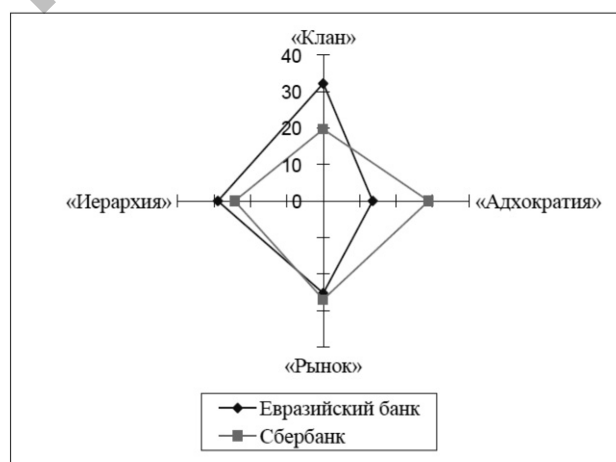


Рисунок 3. Профили параметра «связующая сущность организации» ОК Сбербанка и Евразийского банка

Необходимость быть на передовых рубежах, приверженность новаторству и совершенствованию как «связующая сущность организации» значимо выше в Сбербанке (критерий Манна-Уитни  $U = 66$ ,  $p = 0,012$ ) (рис. 3, табл. 4).

Таким образом, ОК банков различается по степени выраженности параметров «кланового» и «адхократического» типов культур. Поскольку одними из функций ОК являются рекреационная и регулирующая, можно предположить, что различия в степени выгорания сотрудников банков связаны с различиями в ОК. Клановая культура содержит в себе мощный ресурс социальной поддержки и

может «смягчать» действие профессионального стресса. Возможно, именно большая степень выраженности данного компонента снижает выгорание у сотрудников Евразийского банка.

Рассмотрим количественные результаты связи выгорания и параметров ОК Сбербанка (табл. 5). Напомним, что уровень выгорания сотрудников Сбербанка значимо выше, чем сотрудников Евразийского банка.

Т а б л и ц а 5

**Данные корреляции показателей ОК и синдрома выгорания  
сотрудников Сбербанка по Спирмену**

Типы ОК	Параметры ОК	Синдром выгорания РД	
		<i>R</i>	<i>p</i> -уровень
«Клан»	«Важнейшие характеристики»	-0,544	0,036
«Адхократия»	Обобщенные характеристики	0,640	0,010
«Рынок»	«Связующая сущность организации»	-0,700	0,004
«Иерархия»	«Общий стиль лидерства»	-0,540	0,038
	«Управление наемными работниками»	-0,567	0,027

Как мы видим из таблицы, связь между организационной культурой и синдромом выгорания существует. Причем воздействию ОК подвержен такой компонент выгорания, как «редукция достижений», который проявляется ослаблением ощущения самокомпетентности и продуктивности собственной работы.

Наиболее сильное влияние на выгорание оказывает параметр «связующая сущность организации» типа ОК «рынок»: акцент на достижение цели и выполнение задачи снижает проявление выгорания по типу редукции профессиональных достижений. Четкость и однозначность формулировки целей и задач помогает сотрудникам правильно расставлять приоритеты и достигать намеченного.

Отрицательно связаны с выгоранием характеристики иерархической культуры, которая по степени выраженности стоит на втором месте после рыночной (табл. 5). «Общий стиль лидерства» и «управление наемными работниками» характеризуются четкой организацией, координацией, плавным ведением дел в русле рентабельности; гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости, стабильности в отношениях («контроль способствует рентабельности»). Данный параметр культуры в большей степени отражает профессиональные особенности деятельности сотрудников финансовых институтов — большое количество правил, процедур и способствует снижению редукции достижений.

«Охранительную» функцию выполняет и компонент «важнейшие характеристики» клановой культуры: для сотрудников восприятие организации как большой семьи, а коллег — как людей, имеющих много общего, является важным ресурсом социальной поддержки, который помогает справиться с выгоранием. Однако высокие показатели выгорания, акцентирование желательности увеличения «клановых» характеристик по всем компонентам ОК подтверждают недостаточность развития этого компонента культуры.

Парадоксальной, на первый взгляд, является положительная связь интегрального показателя «адхократической» культуры и выгорания. «Адхократическая» культура поощряет творческое отношение к делу, стремление к новаторству, что поддерживает потребность личности в самореализации, которая является значимым фактором снижения выгорания. Возможно, играет роль соотношение выраженности типов ОК: внедрение нового на фоне жесткой ориентации на результат («рыночный» тип культуры) и недостаточной социальной поддержки («клановый» тип ОК) повышает цену ошибки, что ведет к усилению напряжения и стресса.

Таким образом, в Сбербанке особенности «адхократической» культуры, в соотношении высоких показателей «рыночной» и низких — «клановой», способствуют выгоранию, а такие характеристики ОК, как четкость в постановке целей, координации, организации дел и восприятие организации как большой семьи, напротив, ослабляют действие профессионального стресса.

Рассмотрим взаимосвязи синдрома выгорания и характеристик ОК Евразийского банка (табл. 6). Уровень выгорания сотрудников Евразийского банка значимо ниже, чем сотрудников Сбербанка.

**Данные корреляции показателей ОК и синдрома выгорания  
сотрудников Евразийского банка по Спирмену**

Типы ОК	Параметры ОК	Синдром выгорания			
		РД		ЭИ	
		<i>R</i>	<i>p</i> -уровень	<i>R</i>	<i>p</i> -уровень
«Рынок»	«Связующая сущность организации»	-	-	<b>-0,560</b>	0,016
«Клан»	«Важнейшие характеристики»	-0,487	0,040	-	-
«Адхократия»	Интегральный показатель	-0,515	0,029	-	-
	«Критерии успеха»	-0,799	0,00007	-	-
«Иерархия»	«Общий стиль лидерства»	-0,530	0,024	-	-

Результаты корреляционного анализа подтвердили наличие связи между ОК и выгоранием. Отличительной особенностью является отсутствие положительных корреляций, что говорит о том, что параметры ОК Евразийского банка не являются катализаторами выгорания, а напротив, способствуют снижению профессионального стресса и, как результата, профессионального выгорания.

Рассмотрим, какие именно особенности ОК выступают в роли ресурсов: статус лидера и новатора, обладание уникальной или новейшей продукцией (причем эта характеристика оказывает наиболее сильное влияние), поощрение творческого отношения к делу. Создаются условия для эффективного выполнения профессиональной деятельности: руководство ставит ясные цели и задачи (что снижает эмоциональное истощение), четко организует, координирует ведение дел. Как уже упоминалось ранее, организация воспринимается как дружественное место, где у людей масса общего.

Связи особенностей «важнейших характеристик», «общего стиля лидерства» ОК с выгоранием в Евразийском банке сходны с соответствующими корреляциями Сбербанка.

Таким образом, более низкой степени выгорания сотрудников Евразийского банка способствуют более выраженный «клановый» компонент ОК, который содержит в себе очень важный ресурс преодоления стресса — социальную поддержку (как от руководителя, так и от коллег), особенности «адхократической» культуры, выполняющие «охранительную» от стресса функцию при условии поддержки со стороны окружающих.

В целом анализ результатов эмпирического исследования позволяет сделать определенные выводы.

1. Предположение о существовании связи особенностей организационной культуры и выгорания подтвердилось.

2. Для организационной культуры таких финансовых институтов, как банк характерно преобладание рыночной и иерархической культуры: лидерство на рынке, ориентация на результат, выполнение задачи, наличие формальных правил и официальной политики.

3. Уравновешивание в общем стиле лидерства компонента, соответствующего рыночной культуре («деловитость, экспансия, ориентация на результат»), клановым типом («мониторинг, стремление помочь, научить») служит фоном, смягчающим действие профессионального стресса.

4. Степень и особенности синдрома выгорания определяются не столько определенными типами ОК, сколько их степенью выраженности (интенсивности). Один и тот же компонент организационной культуры может выступать как в роли ресурса устойчивости к выгоранию, так и фактора выгорания.

5. Выявлены общие характеристики организационной культуры, способствующие снижению выгорания: условия, создающие чувство общности с сотрудниками организации («организация подобна большой семье»); условия организации деятельности: ясность целей и задач, координация и четкая организация ведения дел.

#### Список литературы

- 1 *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2008. — 258 с.
- 2 *Джакупов С.М., Мадалиева З.Б.* Стилевые особенности саморегуляции педагогов с разной степенью эмоционального выгорания // Вестн. КазНУ. Сер. Психологии и социологии. — 2010. — Т. 35. — № 4. — С. 3–6.
- 3 *Мадалиева З.Б.* Изучение особенностей эмоционального выгорания учителей // Вестн. КазНУ. Сер. Психологии и социологии. — 2008. — Т. 25. — № 2. — С. 29–34
- 4 *Хэнел Т.* Депрессия, или жизнь с дамой в черном. — СПб.: Питер, 2009. — 208 с.

- 5 Maslach C., Leiter M.P. The truth about burnout. — San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. — 186 p.
- 6 Cordes C.L., Dougherty T.W. A review and an integration of research on job burnout // *Academy of Management Review*. — 1993. — Vol. 18. — № 4. — P. 621–656.
- 7 Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 330 с.
- 8 Кичкаев В. Осторожно: высокое напряжение. — [ЭР]. Режим доступа: URL: <http://otdelkadrov.by/number/2006/3/735/> (дата обращения 07.12.14).
- 9 Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности: от диагностики к коррекции // *Стресс, выгорание, совладание в современном контексте: Кол. монография / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко*. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. — С. 386–404.
- 10 Leiter M.P., Harvie P.L. Burnout among mental health workers: A review and research agenda // *International Journal of Social Psychiatry*. — 1996. — Vol. 42. — № 2. — P. 90–101.
- 11 Шейн Э. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
- 12 Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.
- 13 Стивак В.А. Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.
- 14 Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // *Организационная психология. Хрестоматия / Сост. и общ. ред. Л.В.Винокурова, И.И.Скрипюка*. — СПб.: Питер, 2000. — С. 432–444.
- 15 Майсак Н.В., Нечаева Г.А. Выявление факторов профессионального стресса государственных гражданских служащих // *Психология стресса и совладающего поведения: Материалы II Международ. науч.-практ. конф. / Отв. ред. Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова*. — Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. — С. 125–127.
- 16 Кисель А.Ф., Леонова А.Б. Организационная культура и особенности проявлений профессионального стресса у сотрудников современных российских организаций // *Психология стресса и совладающего поведения: Материалы II Междунар. науч.-практ. конф. / Отв. ред. Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова*. — Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010. — С. 109–111.
- 17 Воронкова Д.В. Организационно-психологические факторы эмоционального выгорания // *Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования*. — 2010. — № 4. — С. 52–65.
- 18 Мынбаева А.К. Профессиональные деформации педагогов: подходы и диагностика в Казахстане // *Открытая школа*. — 2013. — Т. 122. — № 1. — С. 8–14.

Р.Ш.Сабилова, Л.С.Акатаева

### Ұйымдық мәдениеттің және күйіп кету синдромының байланысын зерттеу

Мақалада эмоциялық, психикалық және физикалық күйдің нашарлауына, өмір сапасын төмендетуіне, ал кәсіби қызметте — өнімділікті, еңбекке ризашылық білдіруін азайтуға келтіретін күйзеліс («эпидемиясының») таралуы күйзеліс факторларын зерттеу және кәсіби күйзелісті төмендетуіне бағытталған әдістерді іздестіру міндеттерін көздейді. Күйзелістің ең маңызды факторларының бірі болып кәсіби стресс әсерін күшейте және азайта алатын ұйымдастырушылық мәдениет сияқты ұйымдастырушылық сипаттамалар болып табылады. Авторлар Қарағанды қаласы банктер қызметкерлерінің ұйымдастырушылық мәдениеті және күйзеліс арасындағы байланысының эмпирикалық зерттеу нәтижелерін келтіреді. Ұйымдастырушылық мәдениетінің сипаттамалары күйзелістен «қорғау» қызметін атқара алатын шарттарды айқындады.

R.Sh.Sabirova, L.S.Akatayeva

### Research of the relationship of organizational culture and burnout syndrome

Distribution («epidemic») burnout, which leads to a deterioration of emotional, mental and physical condition, reduce the quality of life and professional work — to lower productivity, job satisfaction, puts the objectives of the study factors of burnout and find means of reducing occupational stress. One of the most important factors of burnout are organizational characteristics, such as organizational culture, which can both strengthen and weaken the effect of occupational stress. The authors give the results of an empirical study on the relationship of organizational culture and burnout bank employees in Karaganda. The authors identified the conditions under which the characteristics of the organizational culture can perform «protecting» (against stress) function.

## References

- 1 Vodopiyanova N.E., Starchenkova E.S. *Burnout syndrome: diagnosis and prevention*, Saint Petersburg: Piter, 2008, 258 p.
- 2 Dzhakupov S.M., Madalieva Z.B. *Bulletin of the KazNU. Series of Psychology and Sociology*, 2010, 35, 4, p. 3–6.
- 3 Madalieva Z.B. *Bulletin of the KazNU. Series of Psychology and Sociology*, 2008, 25, 2, p. 29–34.
- 4 Khenel T. *Depression, or Life with the lady in black*, Saint Petersburg: Piter, 2009, 208 p.
- 5 Maslach C., Leiter M.P. *The truth about burnout. — San Francisco, CA: Jossey-Bass*, 1997, 186 p.
- 6 Cordes C.L., Dougherty T.W. *Academy of Management Review*, 1993, 18, 4, p. 621–656.
- 7 Orel V.E. *Burnout syndrome of personality*, Moscow: Publishing House of the «Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences», 2005, 330 p.
- 8 Kichkaev V. *Caution: high voltage (Emotional burning)*, <http://otdelkadrov.by/number/2006/3/735/> (date of treatment 07.12.14).
- 9 Orel V.E. *Stress, burnout, coping in a modern context: collective monograph* / Under edit. A.L. Zhuravlev, E.A. Sergienko, Moscow: Publishing House of the «Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences», 2011, p. 386–404.
- 10 Leiter M.P., Harvie P.L. *International Journal of Social Psychiatry*, 1996, 42, 2, p. 90–101.
- 11 Schein E. *Organizational culture and leadership*, Saint Petersburg: Piter, 2002, 336 p.
- 12 Cameron K., Quinn R. *Diagnosing and changing organizational culture*, Saint Petersburg: Piter, 2001, 320 p.
- 13 Spivak V.A. *Corporate Culture*, Saint Petersburg: Piter, 2001, 352 p.
- 14 Lipatov S.A. *Organizational Psychology*, Reader / Comp. and general edit. L.V. Vinokurov, I.I. Skripyuk, Saint Petersburg: Piter, 2000, p. 432–444.
- 15 Maisak N.V., Nechayeva G.A. *Psychology of stress and coping: Proceedings of the II International scientific and practical conf. / Executive edit. T.L. Kryukova, M.V. Saporovskaya, S.A. Hazova*, Kostroma: Kostroma State University named after N.A. Nekrasov, 2010, p. 125–127.
- 16 Kissel A.F., Leonova A.B. *Psychology of stress and coping: proceedings of the II International scientific and practical conf.*, edit. T.L. Kryukova, M.V. Saporovskaya, S.A. Hazova, Kostroma: Kostroma State University named after N.A. Nekrasov, 2010, p. 109–111.
- 17 Voronkova D.V. *Modern social psychology: theoretical approaches and applied research*, 2010, 4, p. 52–65.
- 18 Mynbaeva A.K. *Open School*, 2013, 122, 1, p. 8–14.

UDC 316.46.055.1(574)

G.B. Kapbasova<sup>1</sup>, R. Kervalishvili<sup>2</sup><sup>1</sup>Ye.A. Buketov Karaganda State University;<sup>2</sup>Tbilisi Medical and Biological College

(E-mail: kargu\_ps@mail.ru)

### Representation of the image of a political leader in men in the modern Kazakh society

The article deals with the quality of political leadership in this regard, the study was conducted in two phases. In the first phase analyzed the media, with which words were allocated category characterizing the image of a political leader. In the second phase, also with a view to identifying image of the political leader of the study were performed on 2 samples of male subjects: indigenous migrants from Kazakhstan and Georgia. It was found that ethnic and cultural stereotypes have a significant impact on the formation of an image of the future in our subjects. But on the political representation of these factors have a significant impact.

*Key words:* image of the future, psychology migration, presentation of the image of a political leader.

Policy in the modern world is one of the leading and most important places in the life of each person. People voluntarily or involuntarily analyzes political life, most take part in the elections, often Comprehending life of their country, society through the lens of key political figures, political leaders. Understanding, giving semantic values of their lives through political leaders allows you to create and build their lives, their future. It is, therefore, our task was to examine, explore, then how is an idea of political leadership in the context of the formation of ideas about the future of a person, what mechanisms influence the formation of [1].