

В.В. Гребнева, кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии Белгородского национального научно-исследовательского университета / *Grebneva@bsu.edu.ru*

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И ЗДОРОВЬЯ КАК УСЛОВИЕ ПОЛНОЦЕННОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

В статье изложены результаты эмпирического исследования особенностей энерго-информационного обмена в многоуровневой системе «человек – образовательная среда». Автор обращает внимание на особенности взаимовлияния психологических свойств и состояний преподавателей и ценностей организационной культуры вуза, как наиболее важных факторов полноценного функционирования и развития человека в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: *энерго-информационный обмен, взаимодействие, конгруэнтность человека и среды, психическое здоровье, психологическая безопасность, удовлетворенность условиями среды.*

Полноценное функционирование и развитие преподавателей и студентов вуза как коллективного субъекта труда возможно при условии эффективного энерго-информационного обмена в многоуровневой системе «человек – образовательная среда». Исходя из того, что мы рассматриваем понятие «энерго-информационный обмен» как взаимодействие между свойствами (информация) и состояниями (энергия), для исследования особенностей взаимосвязи психического здоровья и психологического благополучия мы разделили объект исследования на три основных уровня. Первый (интро-) уровень отражает психофизические свойства и состояния человека как индивида, второй (интер-) уровень – это пространство личности. Третий (мезо-) уровень представляет пространство ин-

теграции внутреннего (психического) и внешнего (средового) и отражает степень конгруэнтности внутреннего мира человека средовым условиям его реализации.

Информационный уровень составили показатели психического здоровья преподавателей вуза: когнитивные нормы социализации (обязательность, добросовестность, честность и т. п.), а также особенности самоактуализации (креативность, аутосимпатия, коммуникативность и т. п.).

Энергетический уровень отражает состояние психологического благополучия и включает: эмотивные нормы социализации (любовь, терпение, надежда, вера и др.), удовлетворенность образовательной средой вуза, а также показатели эмоционального выгорания (напряжение, редукция, истощение),

выявленные нами с помощью методики В. В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» [2]. Среда как объект взаимодействия коллективного субъекта образования на мезоуровне представлена нами через особенности организационной культуры вуза (клановую, адхократическую, иерархическую и рыночную).

В определении психологического благополучия преподавателей мы опирались на основные характеристики психологического благополучия, существующие в современных теориях отечественных и зарубежных ученых, и рассматриваемые как: возможность реализации физических, духовных и социальных потенций человека (ВОЗ); субъективное ощущение счастья и общая удовлетворенность жизнью [6]; удовлетворение, приятные эмоции, неприятные эмоции [7, р. 542–575]; самопринятие, позитивное отношение к окружающим, автономия, управление окружающей средой, жизненные цели и личностный рост [8, р. 99–104]; наличие ясных целей; успешность реализации планов деятельности и поведения; наличие ресурсов и условий для достижения целей [5]; социальная адаптированность [3] и др.

Для диагностики когнитивных норм социализации нами использовалась методика Н. Пезешкиана «WIPF», для диагностики самоактуализации – методика «САМОАЛ» А. Маслоу.

Для диагностики удовлетворенности образовательной средой мы использовали методику И.А. Басовой «Психологическая безопасность среды образовательного учреждения», адаптированная

нами к условиям вуза. Эмпирическому исследованию подверглись: отношение преподавателей к образовательной среде, значимые характеристики образовательной среды и удовлетворенность ими, защищенность от психологического насилия во взаимодействии [1].

Степень конгруэнтности желаемой (идеальной) и реальной организационной культуры вуза исследовалась нами при помощи, разработанного нами опросника, направленного на выявление типа образовательной среды вуза и степени конгруэнтности реального типа организационной культуры потребностям преподавателей на разных уровнях социально-психологического взаимодействия в вузе. В основу данного опросника были положены характеристики типов организационной культуры, предложенные К. Камерон, в разработанной автором методике «OCAI» [4].

Исследование проводилось на базе Белгородского национального научно-исследовательского университета. Выборку составили преподаватели вузов России, проходящие курсы повышения квалификации на базе Белгородского государственного национального исследовательского университета с 2009 по 2011 г., в возрасте от 26 до 61 года в количестве 40 человек (18 мужчин, 22 женщины); 11 профессоров, 15 доцентов, 14, старших преподавателей и ассистентов со степенью кандидатов наук; стаж работы в вузе: от 10 до 30-ти лет.

Анализ состояния интро-уровня энергоинформационного обмена показал, что 25% респондентов находятся на стадии формирования фазы эмоционального выгорания, т. е. у пре-

подавателей вуза наблюдается начало процесса постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющихся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. У 55% испытуемых фаза не сформировалась, что свидетельствует о низком уровне выгорания. У испытуемых данной категории наблюдаются высокие показатели в фазе резистенции, составляющими которой являются: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей. Преподаватели с высокой и очень высокой стадией выгорания составили 20%. У 10% испытуемых наблюдается резко выраженный синдром с явной фазой истощения, ведущий к психосоматическим и психовегетативным нарушениям. Из анализа выборки следует, что среди респондентов в нашем исследовании подверженными эмоциональному выгоранию стали сотрудники, занимающие руководящие должности на кафедрах и факультетах, работающие в особо интенсивном режиме. Возможными причинами, способствующими выгоранию, стали организационные факторы: высокая рабочая нагрузка; отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства; недостаточное вознаграждение за работу; высокая степень неопределенности в оценке выполняемой работы; невозможность влиять на принятие решений; двусмы-

сленные, неоднозначные требования к работе; постоянный риск штрафных санкций; однообразная, монотонная и бесперспективная деятельность; необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям; отсутствие должного отдыха и интересов вне работы.

Статистический метод линейной корреляции, позволил нам выявить взаимосвязь элементов эмоционального выгорания, рассматриваемую нами как внутреннюю. Составляющие эмоционального выгорания: напряжение, резистенция и истощение находятся в прямой связи с выгоранием. Причем показатели связи следующие: истощение способствует выгоранию, напряжение же приводит к истощению. Связь с резистенцией более слабая. Безусловна связь эмоционального выгорания как психического состояния преподавателей с показателями других исследуемых нами психологических условий. Эти связи мы рассматриваем как внешние. Наибольшее количество внешних связей наблюдаются по показателям: «загнанность в клетку», эмоциональный дефицит, истощение, напряжение, психосоматика и тревога. Это симптомы, которые в большей степени влияют на удовлетворенность профессиональной деятельностью. Наиболее выражен показатель, «загнанность в клетку», обнаруживший 27 положительных и отрицательных связей.

Интер-уровень взаимодействия измерялся через показатели самоактуализации и нормы социализации. Выборка испытуемых по уровням самоактуализации распределилась следующим об-

разом: 55% испытуемых находятся на среднем уровне самоактуализации, 15% – на высоком. 40% испытуемых проявляют низкий уровень самоактуализации, что является не совсем типичным для преподавательской среды.

Рассматривая самоактуализацию, как значимый элемент личностного компонента удовлетворенности профессиональной деятельностью, мы обнаружили 19 связей данного элемента: 5 из которых являются внутренними ($r = 0,52$ – с креативностью; $r = 0,58$ – со спонтанностью; $r = 0,64$ – с аутосимпатией; $r = 0,50$ – со способностью познавать; $r = 0,55$ – с творчеством (фантазией)) и 14 внешних. Отрицательная связь самоактуализации с защитой от принуждения ($r = -0,52$). Положительно коррелирует самоактуализация с клановой, адхократической культурой и отрицательно с рыночной. Из всех компонентов структуры самоактуализации в наибольшей степени влияет на снижение эмоционального выгорания показатель аутосимпатии ($r = -0,68$). Обнаружена значимая положительная связь эмоционального выгорания с креативностью ($r = 0,58$) и спонтанностью ($r = 0,44$).

Согласно нашему прогнозу самоактуализация и ее значимые составляющие (мы выделили аутосимпатию, креативность и спонтанность в качестве значимых) снижают эмоциональное выгорание, а максимальное развитие норм социализации обуславливает предрасположенность к эмоциональному выгоранию. Когнитивные нормы социализации находятся в положительной связи с такими свойствами

выгорания как: «напряжение» ($r = 0,81$), «резистенция» ($r = 0,61$), «истощение» ($r = 0,69$), «психосоматика» ($r = 0,43$). Снижает напряжение в структуре когнитивных норм «удовлетворенность взаимодействия с коллегами» ($r = -0,56$). Эмотивные нормы социализации обуславливают такие свойства и состояния как: «резистенция» ($r = 0,46$), «контакты» ($r = 0,88$), «возможность обратиться за помощью» ($r = 0,57$). Дисбаланс ресурсов в сферу деятельности приводит к истощению ($r = 0,48$) и неудовлетворенности собой ($r = 0,35$). К стратегии «бегства в болезнь» приводят: «эмоциональное выгорание» ($r = 0,45$), «напряжение» ($r = 0,38$), «переживание психотравмирующих ситуаций» ($r = 0,55$), «неудовлетворенность собой» ($r = 0,45$), «истощение» ($r = 0,50$):

Нами также было выявлено, что эмоциональное выгорание связано с внедрением рыночной культуры на кафедрах, с наличием иерархической и рыночной культуры на факультете, с наличием внутреннего конфликта в результате расхождений между реальной и желаемой иерархической и рыночной культурой вуза в целом.

Наибольшее количество связей (22) насчитывает эмоциональная стабильность. От уровня данного свойства личности во многом зависит эмоциональное выгорание и, как следствие, физическое здоровье. Максимально значимые связи эмоциональной стабильности были обнаружены: с эмоциональным выгоранием ($r = 0,75$), с переживанием психотравм ($r = 0,76$), напряжением ($r = 0,71$), психосоматикой ($r = 0,71$). Она отрицательно коррелиру-

ет: с сохранением личного достоинства ($r = -0,49$), с удовлетворенностью взаимодействием со студентами ($r = -0,53$), с защитой от угроз ($r = 0,58$).

Своеобразным индикатором референтности образовательной среды является отношение человека к ней. Нами установлено три типа отношений к образовательной среде. Количественный анализ показал, что 60% респондентов имеют позитивное отношение; 10% – скорее негативное и 30% – нейтральное, т.е. противоречивое. Данные показатели позволяют утверждать, что вузовская среда значима для испытуемых в плане влияния на их личностные установки. Нами были выявлены, также, уровни защищенности от психологического насилия: средний – 75%, ниже среднего – 25%.

В результате статистической обработки были получены следующие коэффициенты корреляции: защита от унижения прямо коррелирует с защитой от принуждения ($r = 0,58$) и защитой от угроз ($r = 0,58$). Что касается неодобрительного отношения, то данный показатель наиболее выражен, так как корреляция его наблюдается: обратная – с удовлетворенностью взаимодействием с преподавателями ($r = -0,51$), прямо – с возможностью иметь свое мнение ($r = 0,56$), и защитой от угроз ($r = 0,68$).

Важным фактором сохранения психологической безопасности образовательной среды является удовлетворенность средовыми характеристиками. В результате эмпирического исследования нами выявлено три уровня удовлетворенности: высокий – 10%; средний – 70%; ниже среднего – 20%.

Внутренние корреляционные связи свидетельствуют о следующих явлениях. Удовлетворенность возможностью высказать свою точку зрения значимо коррелирует с защитой от неодобрительного отношения ($r = 0,67$); а возможность обратиться за помощью прямо связана с удовлетворенностью взаимодействием с коллегами-преподавателями ($r = 0,65$); возможность проявить инициативу достоверно связана с удовлетворенностью взаимодействием со студентами ($r = 0,58$), обратная связь данного показателя наблюдается с сохранением личного достоинства ($r = -0,52$).

Результаты исследования типа организационной среды вуза, ее реального и желаемого состояния показали, что для большинства преподавателей вуза наиболее приемлемым является кланово-адхократический тип образовательной среды. В нашем исследовании мы рассматриваем клановую культуру как систему, обеспечивающую функционирование, адхократическую – развитие. Качественный анализ результатов свидетельствует о явном превосходстве клановости, адхократичности над иерархией и рыночной культурой. На основании результатов можно предполагать, что иерархическая культура постепенно изживает себя, а рыночная внедряется. Основная цель исследования образовательной среды заключалась в возможности определить степень расхождений между реальной и желаемой субъективной оценкой образовательной среды на трех уровнях: кафедры, факультета, вуза в целом. Мы предполагали, что степень расхожде-

ний между реальной и желаемой субъективной оценкой образовательной среды может приводить к внутренним противоречиям и отражаться на состоянии психологического благополучия преподавателей вуза. Результаты исследования внутренних противоречий представлены через «конфликт» (желаемое состояние образовательной среды преобладает над реальным), «вакуум» (реальное состояние образовательной среды преобладает над желаемым) и «нейтралитет» (отсутствие противоречия). Результаты свидетельствуют о том, что на всех уровнях преобладает «нейтральный» тип противоречий: вуз – 55,9%, факультет – 41,3%, кафедра – 52,9%. В то же время, субъективная оценка кафедры свидетельствует о наличии «конфликта» у многих преподавателей (41,3%) при низких показателях «вакуума» (5,8%) в то время как на уровне факультета и вуза «вакуум» переживают уже 23,5%, что может свидетельствовать об опустошении, усталости, снижении побуждений из-за динамичного темпа, большого количества инноваций, чрезмерного экспериментирования и т. п.

Выявленные внутренние противоречия могут способствовать эмоциональному выгоранию, как фактору нарушения психической устойчивости преподавателей вуза.

Для подтверждения полученных фактов и выявления различий реально существующих и желаемого относительно организационной среды по подразделениям (кафедра, факультет, вуз) мы использовали *t*-критерий Стьюдента. После подсчета *t*-критерия, мы по-

лучили результаты, которые отражают суть внутренних связей на уровнях кафедры, факультета и вуза в целом (при $p \leq ,05$).

Анализ статистической проверки показал: на уровне взаимодействия «кафедра–вуз»:

- недостаток клановой как реальной культуры в вузе ($p = -0,85$) влечет компонент иерархической как желаемой по кафедре. В данном случае, можно говорить, что отчасти иерархическая культура на кафедре может служить профилактикой эмоциональному выгоранию, т. е. недостаток клановости на кафедре может компенсироваться иерархией;

- остатки реальной иерархической культуры в вузе ($p = -2,1$) влияют на желаемую рыночную по кафедре, т. е. преподаватели предпочитают новое – старому; рыночную – иерархической. Активное внедрение рыночной культуры сдерживается в определенной степени остатками иерархии;

- реальная рыночная культура по вузу отрицательно сказывается на внедрении рыночной (предпочтение ее как желаемой) на кафедрах.

На уровне взаимодействия «кафедра–факультет»:

- желаемая клановая культура на факультете стимулирует развитие адхократической – на кафедрах. Т.е. включение преподавателей в динамическую творческую работу на кафедре влияет на результативность деятельности факультета, что ведет в какой-то степени к сплоченности коллектива;

- реальная адхократическая и реальная иерархическая культуры на факультете и противоречия, связанные с ними

(столкновение старого с новым) при ориентации на задачу с разных подходов в рамках факультета полностью отрицают иерархическую как желаемую на кафедре;

- реальная рыночная культура на факультете, безусловно, влияет на рыночную, как желаемую на кафедре. Это значит, что внедрение рынка в культуру факультета неизбежно отражается на кафедральных изменениях.

На уровне взаимодействия «факультет-вуз»:

- реальная вузовская культура диктует реальную факультетскую, т. е. изживая иерархию и внедряя рынок, вуз вынуждает факультеты предпочитать рыночную культуру;

- недостаток клановости в вузе не может способствовать поддержанию клановости на факультете. Переход к рынку изживает не только иерархию, но и подрывают имеющуюся клановую культуру;

- реальная рыночная культура по вузу, не способствует желаемой рыночной на факультете, что может свидетельствовать о неготовности персонала к принятию норм данного типа культуры;

- факультетская реальная иерархическая культура снижает уровень клановости в вузе.

Нами также была обнаружена значимая взаимосвязь и взаимозависимость между ценностями организационной культуры и безопасностью образовательной среды. Корреляция удовлетворенности преподавателей взаимодействием со студентами и рыночной культурой обратная: с рыночной на кафедре

$r = -0,58$; на факультете $r = -0,60$, т. е., чем больше внедряется и развивается рыночная культура, тем больше снижается удовлетворенность от взаимодействия со студентами. Рыночная культура негативно влияет на уважительное отношение к себе ($r = -0,59$). Возможность иметь свое мнение значимо связана, с иерархической культурой ($r = 0,58$) и адхократической ($r = 0,52$), а возможность обратиться за помощью – с противоречиями относительно адхократической культуры ($r = 0,57$) и с реальной факультетской адхократической культурой ($r = -0,52$). Возможность проявить инициативу отрицательно связана с иерархией ($r = -0,52$). Защита от угроз связана с противоречиями относительно рыночной культуры и с реальной иерархической культурой ($r = 0,53$; $r = 0,49$), а защита от принуждения коррелирует с клановой культурой ($r = 0,59$).

Рассматривая показатели психического здоровья как свойство человека, а критерии психологического благополучия как его психофизическое состояние, мы определяли их значимость через количество внешних значимых связей, обнаруженных в результате корреляционного анализа.

Исходя из принципа многомерности социально-психологического взаимодействия в системе «человек – образовательная среда вуза» мы рассматриваем процесс энерго-информационного взаимодействия на трех уровнях. В нашем исследовании интро-психический уровень представлен показателями эмоционального выгорания; интер-психический уровень – личност-

ными свойствами: нормами социализации, показателями самоактуализации; экзопсихический (мезо-) уровень – условиями психологической безопасности и организационной культурой вуза.

Количество внутренних связей между уровнями энерго-информационного обмена определяет значимость данных уровней, которая при уровне значимости 0,01 распределилась следующим образом: интропсихический уровень – 47 связей; интер-психический уровень – 33 связи; экзопсихический (мезо-) уровень – 31 связь. В данном случае речь может идти о ярко выраженной асимметрии в сторону показателей интроуровня энерго-информационного обмена (психофизического напряжения, редукции профессиональной деятельности и эмоционального истощения), как наиболее значимого не только для обеспечения полноценного функционирования, но и для развития данной выборки испытуемых.

Литература

1. Баева И.А. Психологическая безопасность в образовании. СПб.: СОЮЗ, 2002.

Grebneva V.V., PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology of Belgorod National Scientific and Research University / Grebneva@bsu.edu.ru

INTERACTION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WEALTH AND HEALTH AS A CONDITION OF SUCCESSFUL FUNCTIONING AND DEVELOPMENT OF UNIVERSITY TEACHERS

The results of an experimental research of specifics of energy and information exchange in multi-level system 'human-being to environment' are represented in the ar-

2. Бойко В.В. Синдром выгорания в профессиональном общении. СПб., 1999.

3. Воронина А. В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2002.

4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.

5. Куликов Л. В. Психология настроения. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997.

6. Bradburn N. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969.

7. Diener E. Subjective well-being// Psychological Bulletin. 1984. 95.

8. Ruff C. D. Psychological well-being in adult life //Current Directions in Psychological Science. 1995. 4.

Поступила в редакцию 18. VII. 2011 г.

ticle. The author pays attention to specifics of mutual influence between psychological properties and states of teachers and values of university organizational culture as the most important factors of full functioning and development of a human being in labor.

Key words: *energy and information exchange, interaction, congruence of a human being and environment, mental health, psychological security, satisfaction of environment conditions.*