

К вопросу о влиянии субъективного благополучия и организационной культуры на профессиональное выгорание сотрудников

Научный руководитель – Щербакова Ольга Ивановна

Гудкова Елена Сергеевна

Студент (бакалавр)

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Факультет менеджмента,
Москва, Россия

E-mail: gudkova.helena@gmail.com

За последние полтора года профессиональная сфера претерпела большое количество изменений. Период карантинных мер в 2020 году заставил работодателей кардинально пересмотреть процесс организации рабочего процесса и трудового распорядка. Всякое изменение в компании, будь то структурное или функциональное, приводит к неизбежному стрессу и напряженному состоянию сотрудников. Необходимо учитывать, что вся деятельность по большей мере сосредоточена в одном пространстве, которое наполнено дополнительными фрустрирующими элементами и стрессогенами. В нынешних реалиях открыто встал вопрос о том, как сохранять вовлеченность сотрудников, работает ли устоявшаяся система мотивации и как удержать лояльность сотрудников в режиме гибридного взаимодействия.

Целью исследования стало изучить особенности субъективного благополучия и организационной культуры как факторов профессионального выгорания у сотрудников медиахолдинга.

Нами были выдвинуты исследовательские вопросы: 1) существуют корреляционная и регрессионная связи субъективного благополучия с профессиональным выгоранием сотрудников? 2) является ли организационная культура фактором профессионального выгорания сотрудников НМГ?

Практическая значимость исследования: возможность использовать данные, полученные при помощи эмпирического исследования, в деятельности практического/ организационного психолога, тренинг - менеджера при разработке мотивационных и обучающих программ для сотрудников.

В теоретической части исследования нами были рассмотрены понятия «субъективное благополучие», «профессиональное выгорание», «организационная культура», а также определены особенности структуры личности в рамках организационной психологии.

Выборкой являлись 105 человек (66 женщин и 39 мужчин) - сотрудники крупнейшего частного медиа-холдинга России «Национальная Медиа Группа». Возрастной диапазон выборки составил от 25 до 44 лет, что позволило исключить «джуниорские» позиции респондентов и получить более релевантный результат при диагностике профессионального выгорания. Исследование проводилось дистанционно, используя google - forms.

Для проведения эмпирического исследования были использованы следующие **методики:**

1. Опросник «Спектр психологического здоровья» К. Киза [1]
 2. Опросник по диагностике организационной культуры по типологии Ханди [2].
 3. Методика диагностики уровня развития рефлексивности, опросник А.В. Карпова [3].
- Опросник выгорания (МВИ) К. Маслач и С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой [4].

Для обработки и интерпретации результатов, связанных с исследованием субъективного благополучия и организационной культуры как факторов, влияющих на профессиональное выгорание личности, был проведен корреляционный анализ, регрессионный анализ, реализованный методом категориальной регрессии, и факторный анализ с варимакс вращением. Также были использованы t - критерий Стьюдента и коэффициент корреляции Пирсона (при $\alpha = 0,2$ $p = 0,05$ и $\alpha = 0,25$, $p = 0,01$). Перед проведением корреляционного анализа мы воспользовались t-критерием Стьюдента с целью проверки **статистической незначимости значений** по используемым методикам (см. Таблицу 1). Далее, основываясь на результатах, полученных с помощью t-критерия (различия статистически незначимы), была составлена матрица корреляций с использованием коэффициента корреляции Пирсона (см. Таблицу 2). Рассматривая результаты корреляционного анализа, примечателен факт, что организационная культура не образует никаких связей с элементами субъективного благополучия или профессионального выгорания. Также мы можем предположить, что для того, чтобы выявить взаимосвязь организационной культуры и компонентов самосознания субъектов труда, необходимо также ввести дополнительные субшкалы в рамках диагностики и изучения организационной культуры предприятия. Наблюдается прямая корреляционная связь эмоционального гедонистического благополучия с психологическим и социальным эвдемоническим благополучием соответственно. В свою очередь, социальное эвдемоническое благополучие прямо взаимосвязано с эмоциональным и психологическим благополучием личности сотрудников НМГ.

Далее нами был использован регрессионный анализ с помощью метода категориальной регрессии и, позднее, факторный анализ. Ниже представлены Таблицы 3,4,5 с уже рассчитанным уравнением и степенью влияния элементов (столбец «**важность**») по каждой шкале методик эмоционального выгорания личности. Важно отметить, что сила влияния переменных варьируется от 0 до 1. Было определены факторы, наиболее влияющие на каждую шкалу психологического благополучия сотрудников. Регрессионный анализ показал, что на шкалы профессионального выгорания личности в наибольшей мере оказывают влияние элементы субъективного благополучия и рефлексивность личности.

При проведении факторного анализа, первый компонент составили эмоциональное гедонистическое благополучие, социальное и психологическое эвдемоническое благополучие, а также элемент редукации профессиональных достижений относительно методики на диагностику профессионального выгорания. Во второй компонент вошли рефлексивность, эмоциональное истощение и деперсонализация. Наглядно распределение факторов отображено на Рисунке 1.

На основании полученных результатов нами были выдвинуты рекомендации практического характера (в рамках исследуемой организации), а также найдены ответы на исследовательские вопросы.

Проведенное исследование показало, что проблема влияния субъективного благополучия и организационной культуры на профессиональное выгорание личности у сотрудников организации действительно актуальна в современном мире, требует дальнейшего изучения и открывает новые перспективы организационной психологии.

Источники и литература

- 1) Балунев П.А. Эффективные методы диагностики организационной культуры. Теоретические основания и возможности практического применения. / Научно – исследовательская работа, СПбГУ – Санкт-Петербург, 2020. – 57с.
- 2) Методика диагностики уровня развития рефлексивности, опросник Карпова А.В./ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://psycabi.net/testy/517-test-refleksii-metodika-dagnostiki-urovnya-razvitiya-refleksivnosti-oprosnik-karpova-a-v>. (Дата обращения: 14.12.21)
- 3) Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2020. №1. С.117–142.
- 4) Опросник выгорания (МВИ) К. Маслач и С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой. / [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://psylab.info/%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%8%D1%81 (Дата обращения: 02.12.21)

Иллюстрации

Таблица 1. Одновыборочный Т-критерий Стьюдента (составлено автором)

	Значения критерия = 0					
	Т	ст.д.	Энч. (двухсторонний)	Средняя разность	95% доверительный интервал для разности	
					Нижняя	Верхняя
эн_субъект_благопол	22,875	51	,546	21,78946	19,8335	23,7434
соц_здоров_благопол	14,583	51	,87	10,50000	9,0555	11,8445
псих_здоров_благопол	47,172	51	,568	37,65385	36,0513	38,2594
эмоч_выгорание	21,302	52	,531	17,24328	15,8246	18,8600
депресс_выгорание	14,581	52	,570	7,30189	6,2970	8,3068
реадцл_проф	79,354	52	,843	40,41509	39,3931	41,4371

Рис. 1. Одновыборочный т-критерий Стьюдента

Таблица 2. Корреляционный анализ Пирсона по всей выборке (составлено автором)

		эн_субъект_благопол	соц_здоров_благопол	псих_здоров_благопол	рефлексивность	эмоч_выгорание	депресс_выгорание	реадцл_проф	организатура
эн_субъект_благопол	Корреляция Пирсона	1	,252**	,411**	,006	-,141	-,179	,135	-,064
	Энч. (двухсторонний)		,008	,000	,953	,152	,068	,171	,518
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
соц_здоров_благопол	Корреляция Пирсона	,252**	1	,565**	,061	-,271**	-,361**	,161	,040
	Энч. (двухсторонний)	,008		,000	,536	,005	,000	,101	,688
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
псих_здоров_благопол	Корреляция Пирсона	,411**	,565**	1	-,004	-,120	-,285**	,176	,038
	Энч. (двухсторонний)	,000	,000		,969	,221	,003	,073	,699
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
рефлексивность	Корреляция Пирсона	,006	,061	-,004	1	,113	,011	,105	,036
	Энч. (двухсторонний)	,953	,536	,969		,249	,908	,285	,873
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
эмоч_выгорание	Корреляция Пирсона	-,141	-,271**	-,120	,113	1	-,244*	-,093	-,036
	Энч. (двухсторонний)	,152	,005	,221	,249		,012	,347	,874
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
депресс_выгорание	Корреляция Пирсона	-,179	-,361**	-,285**	,011	-,244*	1	-,196*	,106
	Энч. (двухсторонний)	,068	,000	,003	,908	,012		,045	,282
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
реадцл_проф	Корреляция Пирсона	,135	,161	,176	,105	-,093	-,196*	1	-,075
	Энч. (двухсторонний)	,171	,101	,073	,285	,347	,045		,448
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
организатура	Корреляция Пирсона	-,064	,040	,038	,036	-,036	,106	-,075	1
	Энч. (двухсторонний)	,518	,688	,699	,873	,874	,282	,448	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105

**Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

*Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Рис. 2. Корреляционный анализ Пирсона

Таблица 3. Регрессионный анализ по шкале «деперсонализация» MBI (сост. автором)

	Корреляции			Важность	Допуск	
	Нулевого порядка	Частично	Компонент		После преобразований	Перед преобразований
эм_субъект_благопол	,100	,173	,149	,057	,896	,762
соц_эдем_благопол	-,348	-,233	-,203	,274	,876	,629
псих_эведем_благопол	-,287	-,302	-,270	,303	,848	,564
рефлексивность	,113	,096	,082	,034	,990	,962
эмоц_выгорание	,261	,277	,245	,236	,962	,898
редукц_проф	-,096	-,101	-,086	,031	,969	,941
организатура	,139	,151	,130	,066	,984	,975

Рис. 3. Регрессионный анализ по шкале "Деперсонализация"

Таблица 4. Регрессионный анализ по шкале «эмоциональное истощение» MBI (сост. автором)

	Корреляции			Важность	Допуск	
	Нулевого порядка	Частично	Компонент		После преобразований	Перед преобразований
эм_субъект_благопол	-,357	-,280	-,209	,169	,841	,765
соц_эдем_благопол	-,335	-,177	-,129	,103	,759	,630
псих_эведем_благопол	-,418	-,138	-,100	,105	,674	,562
рефлексивность	,588	,542	,463	,601	,876	,980
депер_выгорание	,117	,085	,061	,016	,862	,834
редукц_проф	,022	,167	,122	,006	,954	,929
организатура	-,048	-,012	-,009	,001	,963	,961

Рис. 4. Регрессионный анализ по шкале "Эмоциональное истощение"

Таблица 5. Регрессионный анализ по шкале «редукция профессиональных достижений» MBI (сост. автором)

	Корреляции			Важность	Допуск	
	Нулевого порядка	Частично	Компонент		После преобразований	Перед преобразований
эм_субъект_благопол	-,054	-,068	-,050	,006	,920	,766
соц_эдем_благопол	,273	,040	,030	,020	,726	,631
псих_эведем_благопол	,088	,037	,027	,005	,920	,566
рефлексивность	,661	,622	,581	,897	,850	,991
депер_выгорание	-,237	-,122	-,090	,049	,892	,849
организатура	-,092	-,154	-,114	,023	,983	,965

Рис. 5. Регрессионный анализ по шкале "Редукция профессиональных достижений"

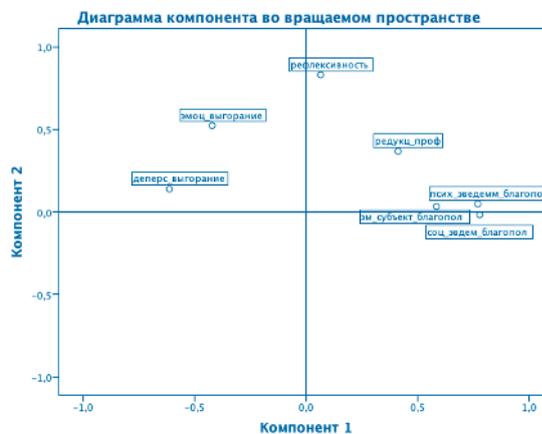


Рис. 1. Диаграмма распределения факторов по компонентам (сост. автором)

Рис. 6. Факторный анализ