

УДК 159.0

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ С ВИДАМИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

К.В. Варыханова¹, С.В. Мироманова²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
6647074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье анализируется понятие «эмоциональное выгорание», приводятся составляющие эмоционального выгорания и факторы, способствующие его развитию. Отдельно рассматривается концепция К. Замфир о структуре мотивации трудовой деятельности. Приводятся данные эмпирического исследования по изучению взаимосвязи эмоционального выгорания медицинских работников с видами мотивации профессиональной деятельности в условиях современного здравоохранения.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание; внутренняя мотивация; внешняя мотивация.

INTERCONNECTION BETWEEN MEDICAL WORKERS' EMOTIONAL BURNOUT AND FORMS OF PROFESSIONAL ACTIVITY MOTIVATION IN CONTEXTS OF MODERN PUBLIC HEALTH SERVICE

K. Varykhanova, S. Miromanova

Irkutsk National Research Technical University,
83 LermontovStr., Irkutsk, 664074, Russia

The article examines the concept of "emotional burnout", presents the components and factors contributing to its development. It examines K. Zamfir's concept on the structure of motivation of labour activity. The authors provide the data for the empirical research on the relationship between emotional burnout of medical workers and forms of professional activity motivation in modern health service conditions.

Keywords: emotional burnout; intrinsic motivation; extrinsic motivation.

В современном российском здравоохранении происходят изменения, направленные на улучшение качества медицинского обслуживания и приема пациентов. Среди которых не только введение новой документации и отчетности, но и всеобщая компьютеризация, в частности ведение электронных медицинских карт, за счет чего сокращается время приема пациента. В связи с этими изменениями многие медицинские работники испытывают постоянные стрессы, высокие эмоциональные нагрузки.

Важно учитывать, что медицинская деятельность относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом. Она требует большой эмоциональной нагрузки, ответственности и имеет весьма неопределенные критерии успеха.

В результате все это может приводить к возникновению синдрома эмоционального выгорания. В первую очередь это касается медиков детской поликлиники, т. к. они работают не только с маленькими пациентами, но и с их родителями.

Известно, что наличие эмоционального выгорания напрямую зависит от тех или иных мотивов, которые могут способствовать развитию этого синдрома, или предупреждать его.

Проблеме изучения эмоционального выгорания посвящено значительное количество исследований, представленные в трудах В.В. Бойко, А.А. Рукавишникова, Н.Е. Водопьяновой [5]. Это связано с мощным отрицательным эффектом, которое оно оказывало на профессиональную деятельность и особенности поведения профессионалов, работающих в системе «человек–человек», особенно это касается медицинских работников.

В.В. Бойко считает, что синдром эмоционального выгорания является выработанным личностью механизмом психологической защиты, который помогает исключить психотравмирующее воздействие стрессоров, посредством частичного или полного исключения эмоций [1].

¹ Варыханова Клара Викторовна, кандидат биологических наук, доцент кафедры психологии, e-mail: varklar@mail.ru

Varykhanova Clara, Candidate of Psychology, Associate Professor of Psychology Department, e-mail: varklar@mail.ru

² Мироманова Светлана Васильевна, студентка 6 курса ИИИиСГН, e-mail: svetunya29-84@rambler.ru

Miromanova Svetlana, a sixth-year student, e-mail: svetunya29-84@rambler.ru

Эмоциональное выгорание приводит к профессиональной деформации личности, которая возникает под воздействием ряда внешних и внутренних факторов.

По мнению Н.Е. Водопьяновой, выгорание опасно тем, что оно представляет собой не эпизод, а конечный результат процесса «сгорания дотла» [2].

Эмоциональное выгорание включает в себя три составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Выделяют три основных фактора, способствующих эмоциональному выгоранию: *личностный*, *ролевой* и *организационный*. Особенности синдрома эмоционального выгорания проявляются в снижении эмоционального фона, равнодушии, эмоциональном перенасыщении, в потере психологической энергии, психосоматической усталости (изнурении).

Н.Е. Водопьянова считает, что профессиональная деятельность медицинских работников относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом. Она требует большой эмоциональной нагрузки, ответственности и имеет весьма неопределенные критерии успеха [2]. Особая специфика работы позволяет причислить медицинских работников к категории «профессий высшего типа».

Эмоциональное выгорание может приводить к снижению профессиональной мотивации. Интересный подход в изучении структуры мотивации трудовой деятельности предложен К. Замфир. Она исходит из представления о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) [3].

Под внутренними мотивами автор понимает то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. результат и процесс труда. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления. Внутренняя мотивация с точки зрения удовлетворения трудом и его производительностью наиболее эффективна.

Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда как такового: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу и т. д. К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т. е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К внешней отрицательной мотивации автор относит наказания, критику, осуждение, штрафы и т. п. Внешняя положительная, так и внешняя отрицательная мотивации по сравнению с внутренней мотивацией обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу.

К. Замфир считает, что для высокой эффективности труда наиболее благоприятно такое соотношение между рассмотренными тремя видами мотивации, при котором центральное место занимают внутренние мотивы при одновременном использовании внешних положительных мотивов и исключении, по возможности, или ограничении внешних отрицательных мотивов.

По-нашему мнению, для того, чтобы деятельность осуществлялась, необходима достаточная мотивация. Наличие внутренней мотивации играет огромную роль для любых сфер практической деятельности, особенно для профессионалов, работающих в системе «человек-человек».

Труд медицинского работника в России все больше мотивируется за счет внутренних факторов, многие внешние факторы, за исключением социальной значимости его профессиональной деятельности, работают недостаточно.

Эмоциональное выгорание меньше касается медицинских работников, которые имеют позитивные, оптимистичные установки и ценности в жизни, а так же внутренне мотивированны.

Нами было проведено исследование, направленное на изучение взаимосвязи между эмоциональным выгоранием медицинских работников и видами мотивации.

Исследование проводилось на базе ОГБУЗ «Тулунская городская больница», детская поликлиника. В исследовании приняли участие 37 медицинских работников со средним специальным образованием. Возраст испытуемых варьирует от 23 до 65 лет. Стаж работы от 3 до 45 лет. Следует отметить тот факт, что испытуемые, принявшие участие в нашем исследовании, осуществляют свою деятельность с детьми разных возрастных групп.

В процессе проведения исследования были использованы общепринятые в психологии методы диагностики. Полученные результаты обработаны с помощью компьютерной программы STATISTIKA 6.0.

Для проведения эмпирического исследования были использованы методики:

1. Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.
2. Опросник «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников.
3. Методика «Профессиональное выгорание» Н.Е. Водопьяновой.

4. Методика «Структура мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана).

5. Опросник «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана.

По результатам проведенного исследования нами было установлено, что высокий уровень эмоционального выгорания имеют 10 испытуемых, т.е. у большинства из них сформированы почти все фазы и симптомы выгорания. Для них характерно чувство личностной и ситуативной тревоги, недовольство собой и выбранной профессией. На работе они стараются облегчить или сократить свои обязанности, проявляют эмоциональную отстраненность.

У 13 медицинских работников средний уровень выгорания, что дает нам право отнести их в группу риска, т.к. при определенных условиях средний уровень незаметно может перерасти в высокий. Они могут контролировать свое поведение по отношению к пациентам, проявлять заинтересованность и эмпатию к ним, но могут проявлять выраженный негативизм. На работе они достаточно активны, но при большой нагрузке может проявляться усталость и желание скорее закончить прием пациентов.

Низкий уровень эмоционального выгорания выявлен у 14 испытуемых. Эти медицинские работники общительны и позитивно настроены к пациентам. Даже при наличии трудного контингента они проявляют самоконтроль и терпимость. Они мотивированы на получение знаний и достижение результатов при лечении детей разных возрастных групп. Следует обратить внимание на медицинских работников с высоким стажем работы, эмоционально не выгоревших. Мы предполагаем, что это результат правильного планирования своего труда и отдыха, а так же наличие внутренней мотивации в трудовой деятельности.

Полученные данные позволили нам условно разделить медицинских работников на 3 группы: 1 группа – испытуемые с высоким уровнем эмоционального выгорания, 2 группа – со средним уровнем, 3 группа – с низким уровнем.

При проведении других методик, направленных на определение уровня психического и профессионального выгорания, данные подтвердились.

Использование методики К. Замфир позволило нам выявить, какие виды мотивации являются ведущими у медицинских работников данных групп.

У большинства медицинских работников 1 группы наиболее выражена внешняя отрицательная мотивация. Для них характерна работа ради работы, без интереса к своим пациентам. Они выполняют только то, что необходимо, но не более того. В основе их деятельности лежит удовлетворение своих внешних потребностей. По нашему мнению это может быть следствием эмоционального выгорания.

Во 2 группе испытуемых преобладает внешняя положительная мотивация. Они относятся ответственно к своим профессиональным обязанностям, но при этом для них важную роль играет социальный статус, материальное благополучие и условия труда.

У медицинских работников 3 группы преобладает внутренняя мотивация. Они вовлекаются в деятельность ради нее самой, а не для достижения какого-либо материального вознаграждения. Мы можем предположить, что это те медицинские работники, которых привлекает интерес к самому процессу деятельности, они склонны преодолевать трудности, что позитивно отражается на развитии их профессиональных навыков и способностей, а так же взаимоотношения с коллегами и пациентами. Для них имеет большое значение удовольствие, получаемое от работы, и результат труда. Все это особенно важно при работе с детьми, ведь они несут ответственность за эффективность лечебного процесса и за здоровье в целом.

При изучении мотивационной структуры у медицинских работников нами выявлено, что большинство испытуемых 1 и 2 групп имеют общежитейскую мотивационную направленность. Такая мотивационная направленность предполагает преобладание внешней мотивации над внутренней, ориентирует на устранение условий, вызывающих дискомфорт и напряжение.

У 1 группы медицинских работников наибольшие значения по шкалам «комфорт», «социальный статус», «творческая активность», «общественная полезность». Для них важны в работе условия труда, положение в обществе, внимание окружающих, престиж профессии. Они хотели бы творчески подходить к решению профессиональных задач, но они вынуждены сохранять свою энергию для сохранения своего здоровья.

Во 2 группе испытуемых наибольшие значения по шкалам «поддержание жизнеобеспечения», «общение», «общественная полезность». Они мотивированы на материальное вознаграждение за работу. Для них главное, чтобы была поддержка коллег, взаимопомощь.

Почти для всех испытуемых 3 группы характерна рабочая мотивационная направленность. Они стремятся к успеху, к самореализации, у них наиболее выражены внутренние мотивы и интерес к своей работе. У них наибольшие значения по шкалам «творческая активность», «общая активность», «общественная полезность». Этим и определяется их рабочая мотивационная направленность. Эти

медицинские работники энергичны, выносливы и проявляют упорство для достижения результатов. Они творчески подходят к решению профессиональных задач.

Важно отметить тот факт, что особое место в мотивационной структуре испытуемых всех групп занимает «общественная полезность», т. к. показатели по данной шкале высокие и примерно одинаковы во всех группах. Данный факт тесно связан с профессиональной деятельностью медицинских работников, учитывая, что здравоохранение является одним из важных объектов страны. Мы можем предположить, что для них важно чувствовать собственную полезность, уважение и благодарность пациентов.

Нами проведен корреляционный анализ полученных результатов, указавший на наличие взаимосвязи между эмоциональным выгоранием у медицинских работников и видами мотивации в их профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб. : Питер, 2000.
2. Водопьянова, Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – С. 443–463.
3. Замфир К. Удовлетворенность трудом / К. Замфир. – М.: 1983.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000.
5. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в отечественной и зарубежной психологии: эмпирическое исследование и перспективы // Психологический журнал. – Т.22. – № 1. 2001. – С. 85–95