

УДК 159.923.3 - 316.613.432

¹ Е.И. Барабанова, ² Б.К. Жумагалиева*¹Восточно-Казахстанский государственный университет им. С.Аманжолова, Казахстан, г. Усть-Каменогорск²Каспийский государственный университет технологии и инжиниринга им. Ш.Есенова, Казахстан, г. Актау*E-mail: bibinurz@mail.ru

Психологические особенности профессионального стресса у госслужащих

В статье рассматриваются вопросы проявления профессионального стресса госслужащих. На основе эмпирического исследования посредством составленной анкеты по выявлению факторов стресса; метода цветowych метафор И.Л. Соломина; проективной методики цветowych выборов Люшера; проективного теста «Незаконченные предложения» Сакса-Сиднея представлены специфика, особенности проявления и факторы, обуславливающие стресс у руководителей высшего, среднего звена и рядовых специалистов государственного учреждения одного из городских акиматов ВКО.

Объектом исследования выступили госслужащие. Предметом исследования выступили психологические особенности профессионального стресса госслужащих городского акимата ВКО.

Цель исследования состояла в изучении особенностей проявления профессионального стресса у госслужащих. При этом мы исходили из понимания, что в основе профессионального стресса лежат факторы внутренней организации работы сотрудников акимата, удовлетворенности/неудовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников акимата, а так же высоких социальных и профессиональных требований к сотрудникам акиматов.

Ключевые слова: стресс, профессиональный стресс, госслужащий.

E. Barabanova, B. Zhmagaliyeva

Psychological characteristics of professional stress of public sector workers

The article examines the manifestations of public sector workers' professional stress. On the basis of empirical research by means of: questionnaire to identify stress factors; I.L.Solomin's color metaphors method; Luscher's projective technique of color choices; Sachs- Sydney's projective test «Incomplete proposals» we prepared the specifics, especially manifestations and factors causing the stress among senior, mid-level professionals and ordinary public institution of one of the city's local government offices of East-Kazakhstan Oblast.

State employees are the object of study. The subject of the study is the psychological characteristics of professional stress of state employees of akimat of East Kazakhstan Oblast.

The purpose of the study is to examine the features of manifestation of professional stress within state employees.

We proceeded from the understanding that the basis of professional stress factors is internal organization of employee's akimat satisfaction/dissatisfaction with the activity of akimat employees, as well as high social and professional requirements to the staff of akimat.

Keywords: stress, professional stress, a state employee.

Е.И. Барабанова, Б.К. Жұмагалиева

Мемлекеттік қызметкерлердегі кәсіби стресстің психологиялық ерекшеліктері

Мақалада мемлекеттік қызметкерлердегі кәсіби стресстің көрініс алу сұрақтары қарастырылады. Стресс факторларын анықтау бойынша құрылған сауалнама, И.Л. Соломиннің түсті метафоралар әдісі, Люшердің түсті таңдаулар проективті методикасы, Сакс-Сиднейдің «Аяқталмаған сөйлемдер» проективті тесті көмегімен эмпирикалық зерттеулер негізінде ШҚО қалалық әкімшіліктерінің біріндегі мемлекеттік мекеменің қатардағы қызметкерлері мен жоғарғы, орта буын жетекшілеріндегі стрессті тудыратын факторлар мен күйзелістің көрініс табу ерекшеліктері көрсетілген.

Зерттеу объектісі – мемлекеттік қызметкерлер. Зерттеу пәні – Шығыс Қазақстан облысы қалалық әкімшілігі мемлекеттік қызметкерлерінің кәсіби стресінің психологиялық ерекшеліктері.

Зерттеу мақсаты – мемлекеттік қызметкерлердегі кәсіби стресстің көрініс беруінің ерекшеліктерін зерттеу. Зерттеудің жалпы гипотезасына – әкімшіліктегі мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби стресі – әкімшілік

қызметкерлері жұмысын ішкі ұйымдастыру факторларына, әкімшілік қызметкерлерінің өз жұмыстарына қанағаттану/қанағаттанбауы, сондай-ақ әкімшілік қызметкерлеріне қойылатын әлеуметтік және кәсіби талаптардың жоғары болу факторларына тікелей тәуелді деген жорамал алынып отыр.

Түйін сөздер: стресс, кәсіби стресс, мемлекеттік қызметкер.

Современная жизнь с каждым днем все ощутимее изменяет сложившуюся за многие столетия систему взаимоотношений человека с окружающим миром. Интенсификация труда, напряженность повседневной жизни, загрязнение среды обитания, множество разнообразных неблагоприятных факторов и незаметно и явно, интенсивно и длительно воздействуют на человека, «стрессируют» его. В большинстве случаев этим воздействиям сопутствует перенапряжение физических и психических процессов, ухудшение функционального состояния, изменение личностного статуса, нарушение профессиональной эффективности и безопасности труда, а также развитие психосоматических заболеваний. По данным многих исследователей, мы живем во времена увеличения стрессовых нагрузок, и большинство показателей стрессов и напряжений постоянно возрастает. Практически любой человек в течение своей жизни неоднократно переживает состояние стресса в многообразии его проявлений. Психологический стресс в трудовой и социальной жизни человека сегодня представляет собой одну из существенных проблем современного общества [1], [2].

В настоящее время все большую значимость в жизнедеятельности человека и общества приобретает способность личности к наилучшему использованию своих возможностей в соответствии с предъявляемыми обстановкой требованиями, и это одна из важных психолого-акмеологических тенденций современной жизни. Требования к управленческому персоналу и, в частности, к государственным служащим повышаются и усложняются, так как успешность их деятельности во многом определяет социально-экономическое положение страны [3].

Исследователи отмечают высокий уровень стрессогенности управленческой деятельности. При этом у лиц, занимающихся управленческой деятельностью, влияние социальных факторов на развитие различных форм профессионального стресса весьма значительно (стрессы «белых воротничков»). Многократное возникновение уникальных по сложности и многообразию

стрессовых ситуаций, в которых государственные служащие должны действовать успешно, является специфической особенностью деятельности госслужащих.

Склонность госслужащих к профессиональным стрессам (низкая стрессоустойчивость) еще довольно редко учитывается при оценке кадрового, ресурсного потенциала управленческого аппарата, но профессиональные стрессы реально существуют, связаны с повседневной деятельностью госслужащих и отрицательно влияют на их физическое и психическое здоровье, эффективность их деятельности (качество работы, прогулы, текучесть кадров и др.). Значимость влияния профессиональных стрессов на психосоматическое состояние государственных служащих и эффективность их деятельности порождает необходимость разработки конкретных методов и приемов защиты госслужащих от повреждающих перегрузок, а также выявления возможных источников (в том числе социально-психологических) профессионального стресса, что будет способствовать выработке путей минимизации его отрицательных последствий. К сожалению, проблема стресса госслужащих пока не нашла целостного отражения как в фундаментальных казахстанских исследованиях, так и в практике социально-психологической подготовки руководителей и специалистов государственной службы. В связи с вышеизложенным, а также принимая во внимание специфику деятельности госслужащих, весьма значимым видится изучение социально-психологических и психолого-акмеологических факторов стресса госслужащих [3], [4], [5].

Актуальность исследования, таким образом, обусловлена:

- несоответствием между влиянием стресса на жизнедеятельность государственных служащих и тем местом, которое занимает эта проблема в научных исследованиях и практике подготовки руководителей;
- необходимостью предотвращения (или минимизации) возникновения издержек стресса госслужащих (неблагоприятных психосомати-

ческих состояний, ухудшения результатов деятельности) и отсутствием необходимой для этого эмпирической и методической базы;

– высокими социальными и профессиональными требованиями, предъявляемыми к госслужащим, и низким уровнем знаний госслужащих об источниках возникновения и эффектах влияния стресса на жизнедеятельность, путях его предотвращения и преодоления [1].

Объектом исследования выступили госслужащие. Предметом исследования явились психологические особенности профессионального стресса у госслужащих.

Цель исследования состояла в изучении проявления стресса у госслужащих.

В качестве общей гипотезы исследования выступило предположение о том, что особенности психологического профессионального стресса у госслужащих напрямую зависят от факторов внутренней организации работы сотрудников акимата, удовлетворенности/неудовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников акимата, а так же высоких социальных и профессиональных требований к сотрудникам акиматов.

Методы исследования использованы следующие: составленная анкета по выявлению факторов стресса; метод цветowych метафор И.Л. Соломина; проективная методика цветowych выборов Люшера; проективный тест «Незаконченные предложения» Сакса-Сиднея.

Эмпирическую базу исследования составили 30 респондентов: руководители высшего и среднего звена и рядовые специалисты государственного учреждения одного из городских акиматов ВКО. Возраст испытуемых – от 25 до 50 лет, стаж работы – от 5 до 25 лет.

Первый этап исследования включал в себя выявление у эмпирической группы государственных служащих наличия стресса. Для этого нами была проведена методика цветowych выборов Люшера. В результате анализа полученных данных методики, по количеству тревог у испытуемых, были выделены две группы: 1) контрольная группа (30%) – группа с отсутствием стресса, то есть отсутствуют показатели тревог. Г.Селье считает, что для людей с отсутствием стресса характерны следующие черты: увлеченность, оптимизм, скромность, толерантность, добродушие, спокойствие, сдержанность, коммуникабельность, благожелательность, снисхо-

дительность, способность и желание повысить свой профессиональный уровень; 2) экспериментальная группа (70%) – группа с наличием стресса. Для этой группы госслужащих характерно: стремление к достижению цели, несколько превышающее возможности, непосильная нагрузка, зависть, пессимизм, подозрительность, скрытость, суетливость, угрюмость, проявление злости и конфликтность, жадность, мнительность, быстрый ритм жизни и его резкая смена.

Итак, на этом этапе мы выявили группы госслужащих, с наличием и отсутствием стресса. На втором этапе, с помощью анкеты, выясним, какие же факторы способствуют возникновению стресса у госслужащих.

Анализ рисунка показывает, что в группе госслужащих с наличием стресса наибольший процент испытуемых испытывают перегрузки почти всегда. При возникновении таких перегрузок работник госслужбы для выполнения дальнейшей работы должен затратить больше усилий, используя для этого резервные силы организма. При длительном таком воздействии организм истощается, что влияет на психическое и физическое здоровье. В то же время 10% испытуемых экспериментальной группы, в отличии от контрольной, практически не испытывают перегрузок. Данный факт также подлежит анализу. Либо эти люди занимаются делом не профессионально и халатно, что и вызывает возникновение стресса, либо этим людям сама работа не интересна и безразлична. А если профессия не устраивает человека, то он будет постоянно находиться в ситуации стрессовых перегрузок.

Работая в акимате, большинство респондентов экспериментальной группы считают невозможным дальнейший служебный рост по своей специальности. Это может говорить о том, что либо они уже достигли каких-либо высот, либо деятельность в акимате не дает такой возможности. Отсутствие движения вперед не способствует нашему дальнейшему личностному росту. Из результатов анализа вопросов мы можем предположить, что нежелание двигаться вперед по служебной лестнице связано с не удовлетворенностью трудом, не интересной работой, а также с отсутствием потребности что-либо изменить.

Обобщая полученные результаты, мы выявили в экспериментальной группе, с наличием стресса, факторы его обуславливающие. Это:

- неинтересная работа;
- физические и психические перегрузки;
- большая рабочая нагрузка;
- всегда в работе придерживаться инструкций;
- не удовлетворенность рабочим днем;
- невозможность дальнейшего служебного роста.

Человек может адаптироваться к любым условиям, но если работа не интересна, если в будущем он решил поменять сферу деятельности, то нет стремления к дальнейшему служебному росту, к налаживанию доверительных отношений в рабочем коллективе. Работник, не получающий удовлетворения от своей деятельности, будет испытывать дискомфорт, чувство фрустрации, так как имеет не удовлетворенные потребности в самореализации. 38% испытуемых в экспериментальной группе считают рабочую нагрузку постоянно большой. Такая рабочая нагрузка иногда не соответствует внутренним ресурсам работника, влияет на приложение больших усилий, тем самым усиливает напряжение как физическое, так и психическое. Что, в свою очередь, приводит к возникновению стресса и влияет на эффективность труда.

Следовательно, неудовлетворенность сложившейся ситуацией будет способствовать развитию стресса, что, в свою очередь, будет влиять на производительность труда, на психическое и физическое здоровье.

В группе с наличием стресса большое количество респондентов всегда следуют инструкциям. Следование инструкциям не всегда оправдано. В работе случаются такие моменты, когда приходится проявить инициативу, когда невозможно получить какую-либо информацию, в таких случаях необходимо применить все знания и действовать сообразно обстоятельствам. Таким образом, в сложных профессиональных ситуациях респонденты экспериментальной группы чаще оказываются менее успешны в профессиональной деятельности. И данный факт, на наш взгляд, может явиться причиной возникновения стресса.

Теперь проанализируем данные, получен-

ные по результатам анкеты в контрольной группе госслужащих, с отсутствием стресса.

В большинстве своем, в частности, 67% испытуемых этой группы всегда заканчивают рабочий день с чувством удовлетворения. Это может свидетельствовать о том, что данные госслужащие выполняют свою работу с большим энтузиазмом, увлеченностью, иногда испытывая перегрузки, как физические, так и психические. Респонденты этой группы считают свою работу интересной, следовательно, будут вкладывать в нее больше усилий, знаний, без особых затруднений. Уверенность в своих силах и знаниях, поможет им справиться с любой ситуацией, преодолеть любые препятствия. У испытуемых контрольной группы оптимистические взгляды на будущее, стремление к получению новых знаний, 67% испытуемых считают возможным для себя служебный рост, то есть, не останавливаясь на достигнутом, они настроены двигаться вперед, добиться больших успехов и «побед».

Таким образом, на этом этапе нашего исследования мы выявили различия между контрольной и экспериментальной группой. Согласно выдвинутой нами гипотезе, а также с помощью методов математической статистики мы можем утверждать, что на развитие стресса влияют такие факторы, как: не интересная работа, рабочая нагрузка, невозможность дальнейшего служебного роста.

Теперь рассмотрим, какие факторы способствуют развитию стрессовых реакций при помощи других методик.

Целью третьего этапа исследования является выявление неудовлетворенных и проблемных мотивов для респондентов с помощью метода цветных метафор И.Л. Соломина. В ходе проведения исследования мы опирались на следующую интерпретацию: понятия, занимающие последние две позиции, означают неприятие, проблемную область в мотивационной сфере и вскрывают основной источник стресса.

В таблице 1 можем увидеть процентное соотношение выборки испытуемых по факторам стресса в методике И.Л. Соломина.

Таблица 1 – Распределение показателей испытуемых по факторам стресса в методике И.Л. Соломина (в процентах)

понятия/ группа	моя работа	успех	знания	карьера	госслужба	будущее	прошлое	жизнь	аллергия	иммунитет	тревога	образование	неудача	конфликты	страх	апатия	невроз
Контрольная группа	0	0	0	0	0	0	0	0	67	44	55	44	78	66	78	89	67
Экспериментальная группа	24	14	19	19	24	19	19	19	48	57	62	14	62	14	10	62	43
Значение по критерию Фишера	2,56**	1,91*	2,25*	2,25*	2,56**	2,25*	2,25*	2,25*	0,96	0,65	0,35	1,71*	0,88	2,8**	3,8**	1,64*	0,23
* - различия, полученные в исследовании достоверны, вероятность допустимой ошибки – 5 случаев из 100 ** - различия, полученные в исследовании, достоверны, вероятность допустимой ошибки – в 1 случае из 100																	

В экспериментальной группе госслужащих, неудовлетворенными мотивами, способствующими возникновению стресса, являются: моя работа, успех, карьера, госслужба, мое будущее, знания, иммунитет, мое прошлое, апатия, неудача, тревога, жизнь. Из них статистически значимыми являются такие мотивы, как: работа, госслужба, успех, знания, карьера, жизнь, будущее, прошлое. Следующие понятия: апатия, неудача, тревога, иммунитет – не подтвердились статистической значимостью, но мы можем отметить наличие определенной тенденции при сравнении показателей двух групп.

Сопоставляя полученные данные с анкетой, мы увидим, что результаты практически совпадают. Испытуемые этой группы чувствуют некоторую неудовлетворенность выбранной профессией, которая не соответствует внутренним предпочтениям, в результате чего испытывают тревожность и безразличие, нежелание что-либо изменить. Для испытуемых экспериментальной группы сама госслужба является проблемой.

Мы можем предположить, что для испытуемых экспериментальной группы характерен неудовлетворенный мотив достижения успе-

хов. В месте с тем не возможен дальнейший служебный рост, нет стремления или возможности к получению новых знаний. Получение образования в наше время не доступно, так как, оказывается, не по карману всем желающим. Пугающая неопределенность будущего несет на себе негативные переживания, не реализованные мечты. Взгляды на будущее пессимистичны, нет четких, определенных целей. Поэтому и настоящее для них не кажется светлым. Все эти факторы способствуют возникновению стресса.

Стресс необходим и связан с любой деятельно-

стью, следовательно, избежать его может тот, кто ничего не делает. Современному человеку гораздо более важно не реагировать на стресс, а научиться правильно понимать, оценивать его глубину, найти причины и методы избавления от него.

Таким образом, исследование факторов стресса необходимо, особенно для тех типов профессий, которые направлены на общение, взаимодействие с людьми. Изучение этих факторов поможет в разработке определенных профилактических мероприятия для предотвращения развития стресса, а также негативных его последствий.

Литература

1. Васюта Г.Г. Факторы стресса государственных служащих и пути его предотвращения: дис. ... канд. психол. наук / Г.Г. Васюта. – М., 1998. – 153 с.
2. Забелова Л.Б. Саморегуляция психических состояний государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук / Л.Б. Забелова. – М., 1997. – 166 с.
3. Деркач А.А. Психологические характеристики госслужащих регионального управления и их личностно-профессиональное развитие / А.А. Деркач // Психология профессиональной деятельности кадров госслужбы. – М., 1997. – 216 с.
4. Купер К.Л. Источники стресса «белых воротничков» / Леонова А.Б., Чернышова О.Н. // Психология труда и организационная психология: Современное состояние и перспективы развития. – М., 1995. – 179-204.
5. Психоэмоциональный стресс / под ред. К.В.Судакова. - М.: НИИ им. П.К.Анохина, 1992. – 183 с.

References

1. Vasyuta G.G. Stress factors within state employees and ways to prevent it: Dis. of Psychology Candidate / G.G. Vasyuta. – М., 1998. – 153 p.
2. Zabelova L.B. Self-regulation of mental conditions of state employees: Dis. of Psychology Candidate / L B. Zabelova. – М., 1997-66 p.
3. Derkach A.A. Psychological characteristics of regional management of state employees and their personal and professional development/A.A. Derkach // Psychology of professional activity of state employees. – М., 1997. – 216 с.
4. Cooper KL Sources of "white collar" stress / Leonova AB, ON Chernyshev // Psychology of work and organizational psychology: Current status and prospects. – М., 1995. 179-204.
5. Psycho-emotional stress / Ed. K.V.Sudakova. – М.: Research Institute. P.K. Anohin, 1992. – 183 p.