



Экзистенциальная исполненность как фактор профессионального здоровья

Л.Р. Правдина, О.С. Васильева, Э.В. Гаус

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

Аннотация: В статье проводится анализ экзистенциальной исполненности в русле психологии профессионального здоровья. Описано состояние современной психологии профессионального здоровья. Описано представление о экзистенциальной исполненности в рамках позитивной психологии и философии. Выделены основные факторы профессионального здоровья. Подробно описан такой фактор как вовлеченность в профессиональную деятельность. Показано, какое влияние на профессиональное здоровье оказывает фактор эмоционального выгорания. Приведено и описано исследование экзистенциальной исполненности как критерия профессионального здоровья. Сделан вывод о том, что представляет собой образ среднестатистического менеджера среднего звена в условиях российской действительности. Авторы предлагают также конкретные пути разрешения проблемы эмоционального выгорания, недостаточной вовлеченности и недостатка экзистенциальной исполненности как факторов рабочего процесса для психологов, работающих с коллективом организаций.

Ключевые слова: психология здоровья, психология профессионального здоровья, позитивная психология, экзистенциальная исполненность, экзистенциальная проблематика, вовлеченность в работу, эмоциональное выгорание, психология организаций, коррекция эмоционального выгорания, психология труда.

Психология здоровья рассматривает профессиональное здоровье как определенный уровень характеристик специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее надежность, а также работоспособность профессионала [1]. Одним из центральных факторов психологического здоровья специалиста признается состояние его ценностно-смысловой сферы, его профессиональной идентичности и нравственной ориентации [2].

Позитивная психология профессионального здоровья [3] предлагающая изучение позитивных феноменов, обеспечивающих профессиональное здоровье и работоспособность, сегодня исследует такие конструкты, как субъективное благополучие и вовлеченность. Субъективное благополучие (subjective well-being) – позитивное эмоциональное состояние

удовлетворенности собой, своей жизнью, окружающим миром и своим местом в нем, описываемое в житейских терминах душевного равновесия. Субъективное благополучие выступает не кратковременным «пиковым» переживанием, а присуще человеку на протяжении всей жизни либо, по крайней мере, каких-то значительных ее отрезков. Одним из способов оценки субъективного благополучия является измерение экзистенциальной исполненности с помощью шкалы ШЭ А. Лэнгле.

Экзистенциальная исполненность - понятие, появившееся в психологии В. Франкла для описания качества жизни человека. Самый близкий аналог этого понятия - определение "счастье через достоинство" (Аристотель), неотделимое от персональных убеждений и установок личности [4]. Уровень выраженности экзистенциальной исполненности показывает, много ли осмысленного в жизни человека, живет ли он с внутренним согласием, соответствуют ли его сущности его решения и поступки. Понятие экзистенциальной исполненности описывает качество жизни человека, в отличие от общеупотребительного «счастья» как хорошего самочувствия, отсутствия страдания и боли в сочетании с полнотой желаний и жаждой жизни. Экзистенциальная исполненность определяется соответствием решений и действий человека его внутренней сущности, отсутствием разрыва между тем, как живет человек и тем, как он полагает, как следует жить [5].

Еще одним фактором профессионального здоровья, с точки зрения позитивной психологии, является вовлеченность - эмоциональная и интеллектуальная приверженность компании и интенсивность усилий, прикладываемых работником для достижения наилучшего результата работы. Фактически, вовлеченность – это страстное желание человека работать хорошо за счет того, что он искренне верит в профессиональные и корпоративные ценности и считает значимым и чрезвычайно важным для

себя их достижение. Вовлеченные сотрудники работают более качественно и эффективно, они преданны своей компании, разделяют ее ценности и цели, прикладывают значительные усилия для снижения издержек и увеличения прибыли.

Вовлеченность в работу является ключевой концепцией позитивной психологии профессионального здоровья, как считает профессор Утрехтского Университета (Нидерланды) Вильмар Шауфели, специалист в области психологии труда и организационной психологии, научный директор Национального исследовательского института «Психология и здоровье», член Европейского координационного комитета по организационной психологии (ENOP) и Европейской ассоциации по психологии труда и организационной психологии (EAWOP) [6]. Как состояние, вовлеченность проявляется в трех аспектах: энергичность (увлеченный человек чувствует себя бодрым, активным, уверенным, способным на рывок, готовым полностью выкладываться на работе); преданность делу (увлеченные сотрудники преисполнены энтузиазмом, «болеют за дело» и стремятся выполнять работу наилучшим образом, их работа наполнена определенным смыслом, они гордятся своей работой); поглощенность (увлеченные люди полностью погружены в свою работу, сфокусированы на ней, воспринимают ее как вызов, упиваются тем, что делают, получают от этого удовольствие и часто забывают о времени, когда работают).

Как известно, одним из самых распространенных маркеров состояния психологического здоровья профессионала, пик изучения которого в психологии профессионального здоровья приходится на последнее десятилетие, считается эмоциональное выгорание. Под синдромом эмоционального выгорания понимается комплекс особых психических проблем, возникающих у человека в связи с его профессиональной деятельностью. Впервые он описан у специалистов помогающих профессий,

у которых после продолжительной воодушевленной и самоотверженной деятельности наблюдался целый ряд характерных симптомов: истощение, раздражительность, цинизм и т.д. Сегодня синдром эмоционального сгорания не ограничен только социальными, «помогающими» профессиями. А. Пайнз и Е.Аронсон (1988), например, рассматривают синдром выгорания как синдром переутомления, который может встречаться в любой профессии, а также и за пределами профессиональной деятельности (например, в работе по дому). К трем типичным симптомам эмоционального выгорания – эмоциональному истощению, деперсонализации-дегуманизации и переживанию собственной нерезультативности Дж. Сонек (1994) добавляет ещё и - «витальную нестабильность» (депрессия, подавленное настроение, возбудимость, чувство стеснённости, тревожность, беспокойство, чувство безнадежности и раздражительность). Синдром эмоционального выгорания, по его мнению, представляет собой реальную специфическую угрозу здоровью, в особенности здоровью профессионала. Наряду с депрессиями и лекарственными зависимостями, он является фактором, увеличивающим вероятность суицида.

Логично предполагать, что между параметрами, оценивающими профессиональное здоровье в позитивном ключе (субъективное благополучие, экзистенциальная исполненность, вовлеченность) и выгоранием должны существовать определенные взаимосвязи. Так, в экзистенциальной психологии анализ взаимосвязи эмоционального выгорания с экзистенциальной исполненностью осуществил А. Лэнгле в своей статье «Экзистенциальный анализ синдрома эмоционального выгорания» [7]. Альфред Лэнгле понимает симптоматику эмоционального выгорания как проявление неэкзистенциальной установки по отношению к жизни; он показывает, что игнорирование экзистенциальной действительности приводит к дезадаптации и возникновению нездоровых

симптомов как в соматическом, так и в психическом аспектах. Именно эта симптоматика выполняет защитную функцию по предотвращению дальнейшего развития не экзистенциальной установки.

Оценивая симптомы выгорания с экзистенциально-аналитической точки зрения, А. Лэнгле пишет о том, что истощение как ведущий симптом и основная характеристика выгорания сначала касается только самочувствия, затем оно начинает влиять непосредственно на переживание, а потом - на решения, позиции, установки и действия человека, охватывая проявления всех трёх измерений человеческого бытия, как их описывал В. Франкл (1991) в своей антропологической модели: соматическое, психическое и ноэтическое (ценностное). Он отмечает, что в синдроме выгорания обнаруживаются чувства пустоты и бессмысленности, аналогичные состоянию экзистенциального вакуума (В. Франкл); поэтому выгорание можно обозначить как особую форму экзистенциального вакуума, в которой доминирует картина истощения. Исполненность же возникает из ощущения, в котором всегда присутствуют соотнесение с самим собой, это переживание добровольности деятельности и её ценности.

Таким образом, синдром выгорания А. Лэнгле объясняет дефицитом истинного, экзистенциального смысла, для которого характерно переживание чувства экзистенциальной исполненности. Переживание утомления, усталости у экзистенциально исполненных личностей можно описать как «усталый, но довольный», что отличается от переживания тех, кому не достаёт понимания экзистенциальных смыслов своей деятельности и существования. С экзистенциальной точки зрения человеку с синдромом выгорания не хватает истинного (экзистенциального) смысла, не хватает переживания персональной исполненности (Табл. 1).

Таблица 1. Сравнительная характеристика экзистенциально исполненных людей и людей, реализующих кажущиеся смыслы

Критерий	Люди, переживающие истинные смыслы, экзистенциально исполненные	Люди, реализующие кажущиеся смыслы
Усталость	Усталый, но довольный	Лишение сил, стресс, ощущение пустоты
Действия и переживания	Ощущаются как ценность	Ощущаются как принуждение и долженствование
Ощущение от жизни	Вдохновляющая, полная переживаний, субъектная	Отнимает силы, нет чувства свободы, жизнь бедна глубокими переживаниями, в ней много обязательств, долгов, она истощает

Выгорание фактически возникает из дефицита исполненности, которая является результатом воплощения в жизнь ценностей, переживаемых человеком как свои собственные. Отдавая всего себя таким ценностям, человек тратит время и силы своей жизни, но не истощается, поскольку получает взамен нечто очень важное, что переживается им как равное тому, что вложено, или даже превосходящее – он получает чувство исполненности. Таким образом, истинная исполненность в работе – лучшая защита от синдрома выгорания. До тех пор, пока человек с радостью и интересом работает над чем-то и может это переживать, он не подвергается опасности выгореть или впасть в зависимость (такую как трудовоголизм или компьютерная зависимость). Этому есть множество подтверждений среди увлеченных своим делом профессионалов – хирург Н. Амосов, режиссер Э. Рязанов, исследователь Жак Ив Кусто и т.д.

Вовлеченность также связана с выгоранием. Модель Ресурсов и Требований и Работы (РТР), разработанная голландскими организационными психологами А. Беккером и Е. Демероути, описывает специфику

взаимодействия требований и ресурсов работы и объясняет механизмы их совокупного эффекта, который они оказывают на возникновение рабочих стрессов, психологическое благополучие и продуктивность. В соответствии с этой моделью, позитивный мотивационный процесс происходит благодаря наличию ресурсов, усиливающих мотивацию и способствующих повышению увлеченности работой, что, соответственно, приводит к эффективному выполнению рабочих задач и продуктивности работника. Эта модель показывает, что вовлеченность является феноменом, противоположным выгоранию, т.к. представляет собой процесс наращивания ресурсов, а выгорание – наоборот, их истощения.

В опубликованной ранее нами статье [8] были приведены результаты исследования профессионального здоровья служащих, из которых следует, что даже работники с высоким стажем являются людьми с неисполненной экзистенцией, испытывают трудности в решении жизненных вопросов, связанных с духовно-экзистенциальной проблематикой. Среди них к организационному стрессу более устойчивы профессионалы с высоким уровнем самоактуализации и саморегуляции, получающие удовольствие от собственной деятельности, обладающие более развитыми уровнями ценностно-смысловых, духовных ресурсов. Вероятность возможных психосоматических нарушений свойственна респондентам тем менее, чем более развита их экзистенциальная исполненность.

Дальнейшие исследования экзистенциальной исполненности как критерия профессионального здоровья проводились на новом контингенте слушателей факультета переподготовки ЮФУ (Южный федеральный университет) по направлению «Психология здоровья». Целью исследования стало изучение взаимосвязей ценностно-смысловых параметров профессионального психологического здоровья. В качестве показателей высших уровней профессионального здоровья специалистов были выбраны:

опросник «Шкала экзистенции» А. Лэнгле и К. Орглер, тест «Жизнестойкость» Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой, опросник «Толерантность к неопределенности» МакЛейна. В качестве показателей профессионально-психологического нездоровья были выбраны Торонтская алекситимическая шкала и опросник организационного стресса Маклина (в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Респондентами стали 52 человека – слушатели факультета переподготовки ЮФУ, 29 – 45 лет; средний профессиональный стаж 7 лет; в группе было 19 мужчин и 33 женщины. Все являются служащими или руководителями малых предприятий и организаций Ростовской области. Мы предполагали, что:

1) Экзистенциально исполненные работники характеризуются меньшим уровнем организационного стресса, им свойственна меньшая выраженность алекситимии;

2) Экзистенциальная исполненность положительно связана с жизнестойкостью и вовлеченностью и отрицательно- с алекситимией;

3) У вовлеченных работников экзистенциальная исполненность выше, чем у невовлеченных.

Оказалось, как и в предыдущем исследовании что респонденты характеризуются уровнем экзистенции ниже среднего ($G = 206$), что указывает на их неисполненность, некоторую закрытость, нерешительность, отсутствие ответственной включенности в жизнь. При этом их показатель общей жизнестойкости (препятствующей возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания) оказался в зоне нормы; толерантность к неопределенности - несколько ниже нормативных значений, что свидетельствует о некоторой предрасположенности обследованных испытывать дискомфорт в трудных, неопределенных ситуациях, и их попытках вносить в жизнь максимальную ясность зачастую посредством «закрывания глаз» на неразрешенные

вопросы. Алекситимия – показатель, свидетельствующий о сниженной способности, затрудненности в вербализации эмоциональных состояний находится на среднем для здоровых людей уровне. Показатель организационного стресса в данной выборке также оказывается на средне-нормативном уровне. Фактически, полученное устойчивое сочетание черт можно считать психологическим портретом менеджера среднего звена, испытывающим интерес к психологии (все респонденты пришли повышать свою квалификацию, выбрав направление психологии здоровья).

Итак, служащий или менеджер среднего звена в России в данном исследовании предстает как человек несколько закрытый, нерешительный, не испытывающий сильной включенности в жизнь, с недостаточно развитыми способностями переносить неопределенность и вербализировать свои эмоциональные состояния. О том, что экзистенциальная неисполненность характерна для среднестатистического работника в России, говорят и данные некоторых других публикаций [9, 10]

Взаимосвязи исследованных параметров свидетельствуют о наличии устойчивых статистически значимых корреляций:

1. Между уровнем организационного стресса – и самодистанцированием (отрицательная связь, $r = -0,354$): чем менее человек способен быть объективным по отношению к самому себе, не быть пристрастным, держать дистанцию по отношению к своему «Я» - тем выше его организационный стресс.

2. Между уровнем организационного стресса – и вовлеченностью (отрицательная связь, $r = -0,377$): чем более вовлечен человек, тем менее для него характерна симптоматика организационного стресса;

3. Между экзистенциальной исполненностью – и алекситимией (сильная отрицательная связь, $r = -0,544$): чем более развита экзистенциальная исполненность, тем ниже выраженность алекситимии;

4. Между шкалами ШЭ «Свобода», «Персональность», «Экзистенция» - и показателем «Алекситимия» - слабая отрицательная корреляционная связь.

Таким образом, менее высокие показатели организационного стресса наблюдаются у работников с выраженным параметром экзистенциальной исполненности – самодистанцированием; и с более высокой вовлеченностью. Первая гипотеза подтвердилась.

Не выявлено корреляционных связей между экзистенциальной исполненностью и Жизнестойкостью; между экзистенциальной исполненностью – и вовлеченностью; при этом показана ее ожидаемая взаимосвязь с алекситимией (чем ярче выражена алекситимия – тем менее человек свободен, персонален и менее выражена его экзистенция). Вторая гипотеза подтверждена частично.

На втором этапе исследования сравнивали экзистенцию и алекситимию у вовлеченных и невовлеченных респондентов. К группе «вовлеченных» отнесли респондентов с показателями по данной шкале от 8 до 12; все остальные были причислены к группе невовлеченных (0 – 7 б). Предполагалось, что вовлеченные респонденты имеют более высокие показатели по шкале экзистенциальной исполненности, и это предположение полностью подтвердилось (см. Таблицу2).

Таблица 2. Средние значения показателей по шкале экзистенции, вовлеченности и алекситимии в группах вовлеченных и невовлеченных респондентов

	Вовл	SD	ST	F	V	P	E	G	Ал
Невовл	5,7	31,6	63,8	41,6	54	97,2	96,2	193,0	65,9
Вовл	9,2	32,1	64,8	47,9	59,1	95,7	105,6	201,3	69,1

Большинство показателей экзистенции в данной таблице явно выше в группе вовлеченных, чем невовлеченных. Однако использование критерия Стьюдента не подтверждает значимости этих различий, как мы считаем, из-за небольшой величины выборки (в группах вовлеченных/невовлеченных оказалось соответственно 23 и 29 человек). Особенно выражено различие средних для шкал опросника ШЭ: Свобода, Ответственность, Экзистенция. У вовлеченных работников эти показатели ШЭ выше, третья гипотеза исследования подтверждается на уровне тенденции.

Можно предполагать, что вовлеченные сотрудники, чувствуя себя более свободными, реализуя собственные, значимые для себя смыслы в профессиональной деятельности, проявляют в ней и большую ответственность, и такая деятельность обеспечивает им состояние экзистенциальной исполненности. А значит, как показано в исследовании А. Лэнгле, они меньше выгорают, профессиональное здоровье их остается в большей степени сохранным, несмотря на интенсивную профессиональную деятельность.

Обращает на себя внимание показатель персональности, который выше – вопреки основной тенденции – у группы невовлеченных. В обеих группах он находится в зоне низких нормативных значений, но невовлеченные оказываются более персональны, когнитивно и эмоционально доступны для себя и для мира. Низкие показатели персональности обычно расцениваются как признак того, что базовые персональные способности блокированы и не используются, однако мы оставляем попытки интерпретировать данную закономерность для исследований на более широкой выборке, чтобы получить достоверные различия между шкалами ШЭ у вовлеченных и невовлеченных людей.

Таким образом, респондентов – менеджеров среднего звена можно читать экзистенциально неисполненными людьми, немного закрытыми,

нерешительными, в основной своей массе не испытывающими ответственной включенности в профессиональную жизнь; они обладают средне-нормальной жизнестойкостью, сниженной способностью справляться с трудными и неопределенными ситуациями, склонны «закрывать глаза» на неразрешенные вопросы; для них характерна средне-нормальная способность вербализовать свое эмоциональное состояние и средне-нормальный уровень организационного стресса. Организационный стресс меньше выражен у работников с высокими значениями параметра экзистенциальной исполненности – самодистанцирования и с более высокой вовлеченностью.

Вовлеченность для респондентов характерна тем больше, чем менее выражена алекситимия. Вовлеченные респонденты обладают повышенной свободой, ответственностью и экзистенцией. Экзистенциально исполненные профессионалы более вовлечены, меньше выгорают и, соответственно, обладают большими ресурсами профессионального здоровья.

А что мы можем предложить остальным? А. Лэнгле в качестве главной стратегии работы с эмоционально выгорающим субъектом предлагает стратегию психотерапии, направленной на развитие экзистенциальных установок личности, страдающей синдромом выгорания. Следуя его логике, психологам, работающим в области профессионального здоровья, стоит обратить внимание на наполнение тренингов профессионального здоровья элементами, развивающими экзистенциальные личностные установки [11].

Литература

1. Психология профессионального здоровья/ под ред. проф. Г.С. Никифорова.- СПб: Речь, 2006 – 480 с.
2. Пряжникова Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М: АСADEMIA. 2001 - С. 335.
3. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за



рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. 2012. Т. 5, № 26. С. 12. URL: psystudy.ru

4. Längle A. (1988): Existenzanalyse. In: Längle A. (Hrsg.): Entscheidung zum Sein. Viktor E. Frankls Logotherapie in der Praxis. München: pp. 97-123.

5. Längle A. (1994): Sinnvoll leben. Angewandte existenzanalyse. St. Pölten: nö pressehaus, 4.2, pp. 90-94.

6. Леонтьев Д.А. Позитивная психология – повестка дня нового столетия // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 36–58.

7. Берлизева Я.В. Интегральная модель организационной лояльности персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета №4 (56) / том 2/ 2013. С. 78-84.

8. Правдина Л.Р., Васильева О.С. Ценностно-смысловые аспекты профессионального здоровья // Инженерный вестник Дона, 2014, №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2014/2586.

9. Дворецкая М.Я. Взаимосвязь личного и профессионального самоопределения у разных социальных групп. Автореферат канд. дисс., СПб, 2003. С. 9.

10. М. В. Чеховская К. Ю. Белозёрова Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина. Санкт-Петербург. Россия. Особенности самосознания больных параноидной шизофренией. Научный журнал «Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса» за 2014, № 4. С. 166.

11. Тимошенко Т.В. Проблема стресса (дистресса) и когнитивные теории // Инженерный вестник Дона, 2011, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2011/548.

References

1. Psikhologiya professional'nogo zdorov'ya [Psychology of professional health] pod red. prof. G.S. Nikiforova.-Spb: Rech', 2006. 480 p.
2. Pryazhnikova N.S., Pryazhnikova E.Yu. Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva [Psychology of work and human dignity]. M: ACADEMIA.2001. 335 p.
3. Berezovskaya R.A. Psikhologiya professional'nogo zdorov'ya za rubezhom: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya. Psikhologicheskie issledovaniya [Psychology of professional health abroad: current state and prospects of development. Psychological researches.]. 2012. T. 5, № 26. p. 12. URL: psystudy.ru
6. Leont'ev D.A. Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki.2012. T. 9, № 4. pp. 36–58.
7. Berlizeva Ya.V. Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta №4 (56), tom 2, 2013. pp. 78-84.
8. Pravdina L.R, Vasil'eva O.S. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2014, №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2014/2586.
9. Dvoretzkaya M.Ya. Vzaimosvyaz' lichnogo i professional'nogo samoopredeleniya u raznykh sotsial'nykh grupp [Interrelation of personal and professional self-determination at different social groups.]. Avtoreferat kand. diss., SPb, 2003. P. 9.
10. M. V. Chekhovskaya K. Yu. Belozerova Leningradskiy gosudarstvennyy universitet im. A.S. Pushkina. Sankt-Peterburg. Rossiya. Nauchnyy zhurnal Territoriya novykh vozmozhnostey. Vestnik Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i servisa. 2014. № 4. P. 166.
11. Timoshenko T.V. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2011, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2011/548.