

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ А.В. Лейфа

« _____ » _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Детерминанты психологического здоровья преподавателей вуза

Исполнитель
студент группы 464узб

Н.В. Назаренко

Руководитель
доцент, канд. псих. наук

О.Д. Стародубец

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Благовещенск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АМГУ»)

Факультет Социальных наук
Кафедра Психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ А.В. Лейфа
«11» сентября 2017 г.

ЗАДАНИЕ

К бакалаврской работе студента группы 464-узб Назаренко Натальи Викторовны.

Тема бакалаврской работы: Детерминанты психологического здоровья преподавателей вуза
(утверждена приказом от _____ г. № ____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 10.01.2018 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе (перечень подлежащих разработке вопросов): материалы анализа психолого-педагогической литературы, методической документации, рекомендаций, статистические данные.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов): теоретические основы исследования психологического здоровья преподавателей вуза, особенности и структура, основные направления и порядок работы, результаты эмпирического исследования

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала 3 рисунка, 3 таблицы, графики, иллюстрирующие результаты бакалаврского исследования)

6. Консультанты по бакалаврской работе (с указанием относящихся к ним разделов) - отсутствуют

7. Дата выдачи задания 01.09.2017

Руководитель бакалаврской работы: доцент кафедры ПиП, канд. псих. наук
(фамилия, имя, отчество, должность, ученная степень, ученное звание)

Ольга Дмитриевна Стародубец

Задание принял к исполнению (дата): _____ / Н.В. Назаренко /
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 61 с., 3 таблицы, 3 рисунка, 54 источника, 6 приложений.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ, МЕТОДИКА, ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ, ПРЕПОДАВАТЕЛИ ВУЗА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПСИХОДИАГНОСТИКА

В первой главе рассматривается общая характеристика понятия «психологическое здоровье», факторы, влияющие на психологическое здоровье, а также особенности профессиональной деятельности преподавателей вуза.

Во второй главе описывается организация исследования факторов, способствующих психологическому здоровью преподавателей высшей школы. Установлено, что в качестве интрасубъективных ресурсов психологического здоровья выступают: высокая удовлетворенность трудом, отсутствие организационного стресса и отсутствие признаков эмоционального выгорания. В данной главе также представлены анализ и интерпретация полученных в ходе исследования результатов, выведение таблиц и диаграмм.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические основы исследования психологического здоровья преподавателей вуза	8
1.1 Понятие психологического здоровья в отечественных и зарубежных психологических исследованиях	8
1.2 Особенности профессиональной деятельности преподавателей вуза	17
1.3 Факторы, влияющие на психологическое здоровье преподавателей вуза	27
2 Исследование детерминант психологического здоровья преподавателей вуза	39
2.1 Организация и методы исследования	39
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	42
Заключение	53
Библиографический список	56
Приложение А Опросник профессионального выгорания (МВІ) (Маслач К. и Джексон С., адаптирован Водопьяновой Н.Е.)	62
Приложение Б Шкала организационного стресса Мак-Лина	63
Приложение В Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.)	64
Приложение Г Сводная таблица результатов исследования	67
Приложение Д Результаты исследования показателей удовлетворенности трудом	68
Приложение Ж Результаты корреляционного анализа по Спирмену	70

ВВЕДЕНИЕ

В современном изменяющемся российском обществе, характеризующемся нестабильностью социально-экономической жизни, повышаются требования к качеству жизни и профессиональной деятельности. В то же время усиливается воздействие на человека разнообразных стрессогенных факторов, таких, как увеличение темпа современной жизни и объема получаемой информации, виртуализация общества, ухудшение экологической обстановки, природные и техногенные катаклизмы и др.

Нестабильная социально-экономическая ситуация привела к значительному увеличению нарушений нервнопсихического характера как в среде детей, так и взрослых. Психические нарушения обусловлены депрессивными, соматоморфными и тревожными расстройствами. Подобного рода нарушения у такой категории работников, как педагоги, носят еще и трансформирующий характер. То есть психологическое нездоровье педагога отражается как на учащихся, так и на их родителях, а потому эта проблема приобретает еще более масштабный характер.

Профессия педагога относится к сфере профессий типа «человек-человек», а это значит к разряду стрессогенных и эмоционально наиболее напряженных профессий. Это подтверждают исследования последних лет, которые свидетельствуют о возрастании нагрузок на нервную систему и психику человека. Информационный бум, ускорение ритма жизни, негативная динамика межличностных отношений (замкнутость, снижение уровня социальной поддержки и т.д.) и другие особенности современной жизни приводят к эмоциональному напряжению, которое становится одним из факторов развития различных заболеваний.

В условиях современной действительности увеличилось число тревожных педагогов, отличающихся повышенным беспокойством, страхом, неуверенностью, отмечается состояние эмоциональной напряженности в профессиональной деятельности, которая проявляется в снижении устойчивости психиче-

ских функций и понижении работоспособности.

Теоретические и эмпирические исследования психологического здоровья широко представлены как в отечественной, так и зарубежной науке учеными: И.В. Дубровиной, А.В. Петровской, А.В. Лосевым, М.Г. Ярошевским, А. Маслоу, В. Франклом, Т.Ю. Артюховым, В.Э. Пахальяном, О.В. Хухлаевой и др.

Исследования педагогической деятельности показали, что она обладает рядом особенностей, позволяющих характеризовать ее как потенциально эмоциогенную. Высокая эмоциональная напряженность вызывается наличием большого числа факторов стресса, постоянно присутствующих в работе преподавателя. Это такие особенности деятельности, как высокий динамизм, нехватка времени, рабочие перегрузки, сложность возникающих педагогических ситуаций, ролевая неопределенность, социальная оценка, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов, взаимодействие с различными социальными группами и т.д. Эмоциогенные особенности педагогической деятельности могут способствовать развитию различных заболеваний.

Актуальность проблемы психологического здоровья преподавателей вуза подчеркивается достаточно большим количеством отечественных и зарубежных исследований, рассматривающих те или иные компоненты психологического здоровья.

Объект исследования: психологическое здоровье.

Предмет исследования: детерминанты психологического здоровья преподавателей вуза.

Цель исследования: изучить основные психологические детерминанты психологического здоровья преподавателей вуза.

Задачи исследования:

- 1) провести теоретический анализ современного состояния проблемы психологического здоровья преподавателей вуза и основных подходов к изучению данного феномена;
- 2) выявить факторы психологического здоровья преподавателей вуза;
- 3) исследовать психологическое здоровье преподавателей вуза.

Гипотеза исследования: детерминантами психологического здоровья являются высокий уровень стрессоустойчивости и отсутствие признаков эмоционального выгорания.

Практическая значимость исследования заключается в том, что адекватные представления о детерминантах психического здоровья преподавателей позволяют сформулировать научно-обоснованные рекомендации для психологов и администрации образовательных учреждений, направленные на профилактику и коррекцию негативных последствий у педагогов.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы описательной статистики.

База исследования: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Амурский государственный университет».

Выборка: 20 преподавателей Амурского государственного университета.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

1.1 Понятие психологического здоровья в отечественных и зарубежных психологических исследованиях

Прежде чем мы обратимся к определению понятия психологическое здоровье, необходимо обратиться к понятию здоровье в целом. Под термином здоровья понимают состояние любого живого организма, при котором он в целом и все его органы способны полностью выполнять свои функции; отсутствие недуга, болезни. Отметим, что в соответствии с уставом Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) «здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов».

По определению ВОЗ, здоровье в медико-санитарной статистике рассматривается на двух уровнях – индивидуальном и популяционном. На индивидуальном уровне здоровье – это отсутствие выявленных заболеваний и расстройств, на популяционном – это процесс снижения уровня заболеваемости, инвалидности и смертности [14].

В общем смысле, понятие «здоровье» формировалось на протяжении столетий. Вначале оно в основном соотносилось с физическим состоянием человека, но затем по мере развития общества и различных наук наполнялось новым содержанием. В настоящее время понятие «здоровье» соотносят с психическим состоянием человека, его образом жизни, а также уровнем духовного развития [29, с. 8].

В настоящее время есть несколько определений понятия здоровье, которые содержат пять основных критериев, характеризующих здоровье человека:

- а) полное физическое, умственное, духовное и социальное благополучие;
- б) отсутствие болезни;
- в) способность к полноценному исполнению необходимых социальных функций;

г) нормальное функционирование организма человека в окружающей среде;

д) способность к адаптации в постоянно меняющихся условиях существования [6].

Здоровье – это необходимое условие активной и нормальной жизнедеятельности человека. Серьезные нарушения в этой сфере влекут за собой изменения в привычном образе жизни, сложившейся практике отношений с окружающим миром, возможную утрату профессиональной дееспособности, а в целом – вынужденную коррекцию планов на будущее [36, с. 9].

Центральной проблемой психологии здоровья является сохранение, укрепление и развитие здоровья с опорой на его психологическую составляющую, когда само здоровье в единстве его духовной, социальной и соматической компонент становится реальным условием для полного раскрытия потенциалов человека, его саморазвития, самосовершенствования, самоактуализации и самопознания. Очевидно, что главная цель психологии здоровья – всестороннее совершенствование человека.

В психологии здоровья многие авторы придерживаются системного подхода к его рассмотрению. В самом общем приближении выделяют биологический, психологический и социальный уровни функционирования. Рассматривая здоровье человека, исследователи на биологическом уровне ищут механизмы, обеспечивающие нормальную его жизнедеятельность; на психологическом уровне рассматривают понятие «здоровой личности» и условий ее формирования; на социальном уровне делают акцент на полноценном выполнении человеком своих социальных функций [19, с. 123].

Термин «психологическое здоровье человека» фиксирует два понятийных словосочетания: психология человека и психология здоровья; это фундаментальные категории для перспектив развития психологии как научно-практической дисциплины.

По определению В.Ю. Завьялова, психическое здоровье – это состояние крайне неустойчивого равновесия или небольшие колебания вокруг точки

предполагаемого равновесия. Условный центр равновесия не принадлежит ни уму, ни телу, ни психике. Психически здоровый человек может отклоняться от него очень сильно, но при этом вновь возвращаться к нему. Он будет страдать, горевать, но это не значит, что он заболел. Способность не выходить за «рамки», возвращаться в состояние равновесия, зависит от многих факторов: воспитания, образования, физического здоровья [20, с. 34].

Впервые термин «психологическое здоровье» был введен И.В. Дубровиной, которая рассматривала аспекты психического здоровья, относящиеся к личности в целом и находящиеся в тесной взаимосвязи с высшими проявлениями человеческого духа [40, с. 24].

В «Психологическом словаре» психологическое здоровье рассматривается как «состояние (или характеристика) душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезненных психических явлений и обеспечивающее адекватную условиям окружающей действительности регуляцию поведения и деятельности» [41].

Психологическое здоровье – это «состояние, отражающее такой уровень развития личности, который характеризуется принятием других и самопринятием, спонтанностью, автономностью, адекватностью и гибкостью восприятия окружающего мира, духовностью, креативностью, ответственностью за свою жизнь, осознанностью существования, способностью к саморегуляции. Психологическое здоровье позволяет человеку адаптивно функционировать на различных уровнях жизнедеятельности» [35, с. 47].

Определение «психологическое здоровье человека» состоит из двух категориальных словосочетаний: психологии здоровья и психологии человека. На стыке этих областей знания возникают психологические модели, рассматривающие проблему здоровья с человековедческой позиции. В многообразии мнений и течений постепенно сформировались общие контуры теории психологического здоровья:

а) понятие «психологическое здоровье» фиксирует сугубо человеческое измерение, по сути, являясь научным эквивалентом здоровья духовного;

б) проблема психологического здоровья – это вопрос о норме и патологии в духовном развитии человека;

в) основу психологического здоровья составляет нормальное развитие человеческой субъективности;

г) определяющими критериями психологического здоровья являются направленность развития и характер актуализации человеческого в человеке [50].

В психологической науке выделяют три уровня психологического здоровья:

1. Креативный, высший уровень психологического здоровья бывает у людей с устойчивой адаптацией к среде, наличием резерва сил для преодоления стрессовых ситуаций и активным творческим отношением к действительности, наличием созидательной позиции, они успешно ориентируются в этом мире, потому что усвоили и приняли его законы.

2. Адаптивный, средний уровень, проявляют люди в целом приспособленные к социуму, однако не имеющие повышенную тревожность, притязательность, законы жизни в основном понятны, но выполнение некоторых вызывает трудности. Таких людей можно отнести к группе риска, поскольку они не имеют запаса прочности психологического здоровья.

3. Деадаптивный, низший уровень психологического здоровья, наблюдается у людей с нарушением баланса процессов [37].

Психологическое здоровье человека интегрирует аспекты внутреннего мира и способы внешних проявлений личности в единое целое. Психологическое здоровье является важной составляющей социального самочувствия человека, с одной стороны, и его жизненных сил, с другой. Вместе с тем, многие проблемы, возникающие у человека, не являются показателем психического нездоровья и могут быть решены другим не медицинским путем (улучшение памяти, внимания, мышления; формирование необходимого уровня коммуникаций; самопрезентаций; стремление к реализации своих возможностей; решение внутриличностных и межличностных конфликтов; освобождение от тревожно-

сти, стрессов, фрустраций, различного рода психических зависимостей и др.) [7, с. 87].

А.В. Шувалов определяет психологическое здоровье как состояние, характеризующее процесс и результат нормального развития субъективной реальности в пределах индивидуальной жизни; максима психологического здоровья есть интеграл полноты и цельности (жизнеспособности и человечности индивида) [53, с. 87].

Как указывает В.Э. Пахальяна, «Психологическое здоровье есть динамичное состояние внутреннего благополучия личности, которое составляет ее сущность и позволяет актуализировать свои индивидуальные и возрастно-психологические возможности на любом этапе развития» [34].

«Психологическое здоровье – это высокий уровень социально-психологической адаптации, проявляющейся в гармоничных отношениях с окружающим и субъективным ощущением психологического комфорта», – считает Е.В. Советова [45].

В.М. Крук отмечает, что «психологическое здоровье необходимо рассматривать в узком и широком смыслах. В первом случае оно определялось как многоуровневое (духовное, индивидуально-психологическое, психосоматическое, биоэнергетическое) качество жизнедеятельности, характеризующееся адекватностью психического развития, реагирования, ориентирования в проблемной ситуации. Во втором – как комплексное многоуровневое качество жизнедеятельности, выражающее соответствие психофизического состояния и самочувствия, ориентирования и поведения уровню развития и его особенностям, психофизической усталости, истощенности, наличных адаптивно-компенсаторных, конституциональных возможностей психики в конкретной ситуации жизнедеятельности» [13, с. 66].

Д.Н. Хломов и Е.Р. Калитеевская среди критериев психологического здоровья выделяют способность выйти за пределы своей биологической, социальной и даже психологической детерминированности, выступая субъектом своей жизни в изменяющемся мире [4].

Р.М. Хусаинова связывает психологическое здоровье с интегральной характеристикой личностного благополучия, включающей когнитивно-оценочный компонент биологического, психологического, социального уровней его проявления, где исключительная роль отводится высшим психологическим образованиям, выполняющим функции организации, регуляции, обеспечения целостности жизненного пути [12].

Психологическое здоровье человека – это «совокупность генетических и врожденных конституциональных, функциональных, физиологических, психических, адаптационных особенностей и способностей человека, проявляющихся в гармонии субъектного, личностного развития», считает Т.В. Башкирева. Хотя сам автор особое значение в многоуровневом и многоплановом определении здоровья придает субъектности как генетически заложенной и врожденной способности человека воспринимать и отображать культурно-исторический контекст и общественные задачи воспитания благодаря постоянному поиску смысла жизни и субъектной позиции [3, с. 140].

О.В. Хухлаева считает, что «ключевым» словом для описания психологического здоровья является слово «гармония». Это «баланс» между различными составляющими самого человека: эмоциональными и интеллектуальными, телесными и психическими; между человеком и окружающими людьми, природой, космосом. «Психологическое здоровье представляет собой динамическую совокупность психических свойств человека, обеспечивающих гармонию между потребностями индивида и общества, являющихся предпосылкой ориентации личности на выполнение своей жизненной задачи» [52, с. 58].

О.И. Мотков под «психологической гармонией» понимает наличие у человека психического здоровья (отсутствие выраженных психических заболеваний); личностного здоровья (оптимальная внутренняя согласованность, сбалансированность различных изначально генетически заданных и прижизненно образующихся мотиваций, характерологических и культурологических черт разного уровня и содержания друг с другом, а также с познавательными, психофизиологическими и физическими возможностями построения поведения); соци-

ального здоровья (оптимальная внешняя сбалансированность личности с окружающими социальными условиями, микро- и макросоциальной средой) и духовно-психологического здоровья (оптимальная внешняя сбалансированность личности с естественными природными средами, с Миром в целом)» [9, с. 8].

Построение целостной модели здоровой личности требует интеграции двух исследовательских подходов: структурного подхода, укоренившегося в теоретической психологии личности, и адаптационного подхода, больше характерного для психологической практики. Только постижение личности как целостной сложноорганизованной структуры и понимание скрытой логики её индивидуального развития позволяют получить более объемное и полное представление о здоровье [12].

Психологическое здоровье, по В.И. Слободчикову [15], можно описать как систему, включающую аксиологический характер, инструментальный и потребностно-мотивационный компоненты. При этом аксиологический компонент содержательно представлен ценностями собственного «Я» человека и ценностями «Я» других людей. Ему соответствует как абсолютное принятие самого себя, при достаточно полном знании себя, так и принятие других людей вне зависимости от пола, возраста, культурных особенностей и т.п. Инструментальный компонент предполагает владение человеком рефлексией как средством самопознания, способностью концентрировать свое сознание на себе, своем внутреннем мире и своем месте во взаимоотношениях с другими. Ему соответствует умение человека понимать и описывать свои эмоциональные состояния и состояния других людей, возможность свободного и открытого проявления чувств без причинения вреда другим, осознание причин и последствий, как своего, так и поведения окружающих. Потребностно-мотивационный компонент определяет наличие у человека потребности в саморазвитии. Это означает, что человек становится субъектом своей жизнедеятельности, имеет внутренний мир источник активности, выступающий двигателем его развития. Он полностью принимает ответственность за свое развитие и становится «автором собственной биографии».

Зарубежная психология наработала значительный теоретический и эмпирический материал в сфере закономерностей психического здоровья. А. Маслоу выделяет две составляющие психического здоровья: во-первых, «стремление людей быть «всем, чем они могут», развивать весь свой потенциал через самоактуализацию, во-вторых, стремление реализовать гуманистические ценности и соответствующие им качества – принятие других, автономию, спонтанность, чувствительность к прекрасному, чувство юмора, альтруизм, желание улучшить человечество, склонность к творчеству» [17]. В гуманистической психологии среди критериев психически здоровой личности выделяют также свободу, конгруэнтность и открытость опыту [8]. В логотерапии В. Франкла [9] появляется термин «душевное здоровье». Основным его критерием автор считает осмысленность существования, духовность и совесть. В потоке современных зарубежных концепций психического здоровья отметим также концепцию салютогенеза Аарона Антоновски [13, с. 14]. По его мнению, ключевым фактором и системным критерием психического здоровья является «чувство связности как общая ориентация личности, зависящая от того, в какой степени человек испытывает проникающее во все сферы жизни, устойчивое, но динамическое чувство, включающее в себя три компонента: постижимость, управляемость, осмысленность» [5].

Основная функция психологического здоровья – поддержание активного динамического баланса между человеком и окружающей средой.

В течение жизни человека психологическое здоровье постоянно изменяется через взаимодействие внешних и внутренних факторов, причем не только внешние факторы могут преломляться через внутренние, но и внутренние факторы могут модифицировать внешние воздействия.

Обобщение различных точек зрения и собственное представление о рассматриваемом феномене позволяет определить психологическое здоровье как интегральную характеристику личностного благополучия, включающую когнитивно-оценочный компонент биологического, психологического, социального

уровней его проявления, где исключительная роль отводится высшим психологическим образованиям, выполняющим функции организации, регуляции, обеспечения целостности жизненного пути.

Таким образом, психологическое здоровье предполагает здоровье психическое, основу которого составляет полноценное психическое развитие человека на всех этапах онтогенеза. Исследование данной проблемы в теоретико-экспериментальном аспекте, на наш взгляд, будет способствовать более эффективной с точки зрения сохранения и развития основных компонентов психологического здоровья человека практике образовательно-воспитательной среды отечественной системы образования. Наименее изученной и наиболее востребованной, как показало проведенное исследование, данная проблема представляется в контексте высшего профессионального образования.

Исходя из данного определения психологического здоровья, обратимся к выделению стержневых его характеристик. Поскольку, как уже говорилось, психологическое здоровье предполагает наличие равновесия между различными качествами личности человека, а также между ним и миром, в котором он живет, одним из основных проявлений личности следует назвать саморегулируемость. Различают два вида саморегулируемости: внутреннюю и внешнюю.

Психологическое здоровье рассматривается как показатель социально-психологического аспекта образа жизни, характеризует восприятие, оценку индивидом своего социального благополучия, уровня и качества жизни, степени удовлетворения потребностей и реализации жизненных планов.

В целом, исходя из анализа литературы, можно охарактеризовать психологически здоровую личность, как обладающую внутренней целостностью, сознательностью, внутренней свободой, осмысленностью своей жизни, берущей ответственность на себя за свою жизнь, проявляющей свой творческий потенциал, успешно адаптирующейся к быстро изменяющимся условиям жизни и умеющей устанавливать гармоничные отношения с окружающими. Данные сферы личности гармонично взаимодействуют друг с другом и находятся в процессе постоянного развития.

1.2 Особенности профессиональной деятельности преподавателей вуза

Реорганизация системы российского образования, в частности, «введение новых образовательных стандартов, настоятельно требует повышение уровня квалификации и конкурентоспособности преподавательского состава на рынке образовательных услуг. Профессиональная компетентность преподавателя высшей школы включает качественное выполнение не только собственно образовательной, но и методической, а также научной деятельности. Что касается последней, то выполнение основных аккредитационных показателей вуза давно вышло за рамки повышения научной «остепененности» педагогических работников, предъявляя более высокие требования к презентации исследовательских результатов научному сообществу. Научная публикация становится одним из основных инструментов оценки науки, а, следовательно, и самих ученых. Поскольку научная деятельность, несмотря на высокую взаимосвязь с преподавательской, все же не идентична последней, это требует дополнительных ресурсов для повышения качества научно-исследовательских продуктов, соответствующего современным не только российским, но и мировым требованиям».

Таким образом, очевидно, что профессиональная деятельность современных преподавателей-ученых-методистов оказывается перенасыщенной разнообразными требованиями, число которых с каждым годом растет и качественно преобразуется. Поскольку все они имеют обязательный характер, установленные сроки и конкретные задачи реализации, обращение к разным ролевым аспектам деятельности, их стрессогенный характер для специалиста закономерен, поскольку объективных и субъективных ресурсов преподавателей явно недостаточно для качественного, планомерного и последовательного выполнения всех предъявляемых требований [24, с. 25].

Все трудности условно можно объединить в четыре взаимосвязанные группы, описывающие содержание деятельности преподавателей, оплату их труда, особенности взаимоотношений субъектов образовательного процесса, современный менеджмент образования.

Описывая собственную профессиональную деятельность, ее содержание и условия, преподаватели в качестве основных признаков, оказывающих негативное влияние, отметили следующие: «разнокачественность», многоплановость (учебная, методическая, научная, воспитательная, общественная и пр.); большой объем и сложность; повышенный внешний контроль за ее осуществлением (аттестация, прохождение по конкурсу, проверки, подтверждения уровня квалификации и пр.); ненормированность рабочего дня (аудиторная и внеаудиторная нагрузка); динамика нагрузки, обусловленная переходом на новые стандарты (на фоне количественного уменьшения контингента студентов); информационная и ролевая перегрузка (ролевой конфликт); высокий уровень ответственности за студентов и результаты своей деятельности; требование к постоянному повышению квалификации; специфика условий труда (статичная поза, нагрузка на голосовые связки, увеличение часов работы за компьютером, профессиональные заболевания и пр.).

По мнению педагогов, в работе преподавателя вуза также существуют определенные противоречия материального характера, а именно: несоответствие заработной платы затратам, «вложениям» в деятельность; трудности объективной оценки «веса» разных видов деятельности и, как следствие, их оплаты; отсутствие системы материальной стимуляции научной и методической работ при их обязательности; несопоставимость заработной платы разным категориям преподавателей; низкая оплата труда в целом.

Отдельная группа стресс-факторов охватывает ситуации взаимодействия разных участников образовательного процесса – студентов, самих педагогов, руководство. Следует отметить, что эти признаки являются скорее дополнительными, но вместе с тем, усиливающими стрессовый характер деятельности преподавателя вуза. К их числу относятся сложности в отношениях с руководством разного уровня, присутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, специфика контингента обучающихся, публичность и в связи с этим постоянная внешняя и внутренняя оценка профессиональной компетентности.

Если указанные ранее факторы могут частично отсутствовать в деятель-

ности конкретного преподавателя, то многочисленные нововведения в сфере образования со стороны топ-менеджеров является более устойчивой и распространенной тенденцией. Однозначно негативную оценку специалистов получили такие из них, как периодические изменения условий приема абитуриентов в высшие учебные заведения, частая смена требований в отношении сопроводительной документации, а также постоянное увеличение ее объема, неопределенность будущего в связи с продолжающейся реорганизацией системы образования на всех уровнях, объективная заданность и слабая подконтрольность данных ситуаций. По мнению преподавателей, все это не способствует укреплению социального статуса работников образования, напротив, снижая его как в обществе в целом, так и в конкретном учебном заведении.

Парадоксальность ситуации подчеркивает тот факт, что, несмотря на настоятельную необходимость кардинальных созидающих преобразований в организации деятельности преподавателя извне, работники вузов осознают целесообразность изменения собственного отношения к ней, без которого их труд в современных условиях практически невозможен. Так, сами педагоги отмечают ряд ресурсных следствий, возникших в результате повышенных требований к профессии и личности. Другими словами, внедрение компетентного подхода, прежде всего, нашло отражение в деятельности преподавателей, формируя и развивая навыки, востребованные в новых образовательных условиях. Необходимость поддерживать адекватно высокую самооценку, ответственность и интернальность, когнитивная и поведенческая гибкость, аналитические и организаторские способности, навыки самоконтроля и саморегуляции, коммуникативная компетентность, вот лишь немногие качества личности современного преподавателя. Кроме этого, к профессионально важным качествам добавляются широкий кругозор и разносторонность развития, расширение репертуара профессиональных действий с выходом за пределы конкретной области знаний, владение приемами тайм-менеджмента, готовность к периодической профгигиене, отработанные стратегии совладания с типичными трудными ситуациями, закрепленные способы преодоления внешних и внутренних ролевых конфлик-

тов, навыки освоения имеющегося бюджета, способность к самомотивации и толерантность в отношении новых стрессоров.

В последние годы активизировались психологические исследования по проблемам, связанным со здоровьем преподавателей и, в частности, со здоровьем преподавателей высшей школы.

Профессиональная деятельность в системе образования имеет специфические особенности – гибкий рабочий график, автономия в планировании внеаудиторного рабочего времени, которые могут оказывать влияние на уровень стресса и удовлетворенность работой [9, с. 170].

Деятельность преподавателей имеет ряд особенностей, которые позволяют отнести ее к профессиям с относительно высокими рисками профессионально-личностных деформаций в виде «выгорания» и снижения профессионального здоровья. Профессиональная деятельность педагогов относится к одному из наиболее напряженных в психологическом плане видов социальной деятельности и входит в группу профессий с большим количеством стресс-факторов [26, с. 43].

Работа преподавателя в вузе многокомпонентная и включает в себя собственно педагогическую деятельность, методическую работу, научные изыскания, административные функции. Основопологающей и занимающей основную часть рабочего времени, безусловно, является учебная нагрузка. Образовательный процесс в значительной мере определяется личностью педагога, его индивидуальными особенностями, состоянием его психологического здоровья. Преподавание – это многоаспектная коммуникация педагога с другими участниками образовательного пространства (студентами, учебно-вспомогательным персоналом, администрацией), зачастую в условиях неопределенности и непредсказуемости [22]. От успешности коммуникации напрямую зависит качество образования в вузе. Следовательно, подобная деятельность предъявляет повышенные требования к личности преподавателя и к состоянию его психологического здоровья, диктуя необходимость, в первую очередь, ответственности за принимаемые решения, эмоциональной уравновешенности и стрессоустойчиво-

сти.

К стрессогенным факторам риска профессионального здоровья ученые относят следующие: интенсивное общение с большим количеством студентов и постоянно обновляющийся их контингент в каждом новом семестре; современная тенденция к снижению познавательной активности и учебной мотивации; уменьшение объема учебных часов по дисциплинам с одновременным увеличением аудиторной нагрузки на каждого преподавателя; низкая, не соответствующая вложенным эмоциональным и физическим силам и времени зарплата, что вынуждает многих преподавателей искать дополнительную работу по совместительству, что ускоряет возрастной износ и способствует быстрому проявлению возрастных заболеваний; относительно низкий социальный статус, отсутствие должной социальной защищенности и материального благосостояния. Таким образом, в числе наиболее частых оказываются не столько профессиональные проблемы, сколько проблемы выживания или благополучия семьи, страх общественной нестабильности.

Как отмечают сами педагоги, высокие требования, предъявляемые к ним как специалистам, а также характер работы ставят их в условия необходимости соответствовать определенному эталону в поведении, в общении, высокому уровню компетентности. Состояние внутреннего напряжения, вызванное высокой степенью ответственности перед учениками и обществом в целом, отражается на соматическом здоровье и может привести к нарушениям в эмоционально-личностной и мотивационно-волевой сфере [46, с. 797].

Любая педагогическая деятельность относится к группе социальных профессий и сопровождается значительными эмоциональными перегрузками. Как пишет Т.В. Форманюк [49, с. 57], «эмоциогенность» заложена в самой природе преподавательского труда. При наличии определенного стажа педагогической деятельности она создает риск развития синдрома эмоционального выгорания.

Условия работы в учебном заведении, индивидуальные профессиональные качества преподавателей и его социально-демографические характеристика влияют на уровень психологического здоровья.

В первую очередь к ним относятся требования, которые предъявляет учебное заведение к профессиональной деятельности преподавателя и предоставляемые для этой деятельности ресурсы вуза. Руководство ставит перед преподавателями определенные цели, для выполнения которых нужно приложить физические или психологические (когнитивные, эмоциональные) усилия, которые связаны с физическими или психологическими издержками. Руководство может устанавливать те или иные нормы и ограничения, а также осуществлять контроль за выполнением поставленных задач.

В настоящее время влияние условий, которые выдвигает вуз, на уровень стресса и удовлетворенность работой у преподавателей усиливается в связи с целым рядом важных изменений в образовательной политике, таких как переход на новую систему оплаты труда, повышение требований к научной продуктивности. Под ресурсами имеются в виду «физические, психологические, социальные или организационные характеристики работы, которые позволяют сократить психологические и физиологические затраты на выполнение рабочих требований, оптимизировать процесс достижения рабочих целей или стимулировать личный рост, обучение и развитие». Высокие требования и недостаток ресурсов для осуществления профессиональной деятельности усиливают стресс и снижают удовлетворенность работой. С другой стороны, ресурсы могут служить буфером, т.е. смягчать давление руководства и препятствовать возникновению напряжения на работе. Любая организация предоставляет своим сотрудникам материальные (наличие и состояние библиотечного фонда, оснащение рабочих мест и лабораторий и т.п.) и нематериальные ресурсы. К последним относятся возможности межличностного общения, например, взаимоотношения с коллегами и руководством, потенциал влияния, размер которого определяется позицией работника в организации и его включенностью в процесс принятия решений, а также такой ресурс, как время. Большие затраты времени на выполнение той или иной задачи вызывают у академических сотрудников не только стресс, но и профессиональное выгорание, а недостаток времени на отслеживание событий и новых публикаций в своей профессиональной области – один из

наиболее часто упоминаемых ими источников стресса. Влияние трудностей в распределении времени выходит за рамки профессиональной деятельности: удовлетворенность жизнью в целом снижается из-за стирания границы между работой и личной жизнью.

Ко второй группе факторов, влияющих на уровень стресса и удовлетворенность работой, относятся индивидуальные профессиональные характеристики преподавателя: стаж, должность, форма контракта, оклад. Отчасти они связаны с вузом, в котором работает преподаватель: они отражают формальный статус человека внутри организации, но при этом они индивидуальны и во многом определяются его предыдущим опытом и уровнем квалификации. Так, например, молодые преподаватели испытывают более сильный стресс, чем их старшие коллеги, особенно в первые три года работы. Данное различие обусловлено в большей степени не разницей в возрасте, а набором индивидуальных профессиональных характеристик: должностью, формой контракта, стажем. Перед молодыми специалистами встает много задач: определение собственной роли и места в рабочем коллективе, проявление компетенций, распределение времени на выполнение основных видов деятельности. Множественность задач может вызвать определенные трудности в профессиональной деятельности, которые станут источником стресса для молодого специалиста. Увеличение стажа работы, а соответственно и возраста сотрудника, происходит одновременно с построением карьеры, повышением в должности и ростом оплаты труда, что приводит к снижению стресса и к увеличению удовлетворенности работой.

Третья группа факторов, влияющих на уровень стресса и удовлетворенность работой – это социально-демографические характеристики человека: стресс и удовлетворенность работой зависят от пола и возраста, уровня образования, социального и семейного статуса и других переменных [8].

К условиям, «способствующим развитию синдрома эмоционального выгорания, большинство авторов относят особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих работников. Часто эти фак-

торы называют внешними и внутренними или личностными и организационными [32, с. 18].

В преподавательской деятельности внешними факторами выступают ненормированный рабочий день, интеллектуальные и эмоциональные перегрузки, невозможность в полном объеме прогнозировать результаты своего труда, относительно низкая заработная плата. К внутренним факторам относят низкую коммуникативную компетентность, отсутствие навыков саморегуляции, пессимистический взгляд на мир, слабую креативность».

Среди основных факторов, обуславливающих психологическое нездоровье преподавателей, эмоциональное выгорание, можно назвать: ежедневную психическую перегрузку, самоотверженную помощь, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением, ролевые конфликты, поведение «трудных» учащихся. Кроме того, большинство преподавателей вуза – женщины, поэтому к профессиогемам добавляются загруженность работой по дому и дефицит времени для семьи и детей. Таким образом, педагогов по наличию психогенных факторов можно отнести к группе риска [28, с. 37].

В числе показателей психологического здоровья можно назвать адекватный возрасту уровень эмоционально-волевой и познавательной сфер личности и способность разумного планирования своих жизненных целей и поддержания активности в их достижении.

Успешное осуществление педагогами своей профессиональной деятельности предъявляет повышенные требования не только к личностным качествам, но и к уровню физического и психологического здоровья. Только здоровый и духовно развитый педагог может получать удовлетворение от выполняемой работы, обладает необходимым уровнем работоспособности, активности, креативности, желанием к постоянному совершенствованию.

Изучение же психологических факторов, влияющих на психологическое здоровье, а следовательно, и на успешность деятельности педагога становится одной из актуальных задач в современном образовательном пространстве.

Ученые указывают на высокую частоту возникновения невротических и психосоматических расстройств в педагогической среде. Частота возникновения стрессовых состояний, низкой стрессоустойчивости и фрустрационной толерантности педагогических кадров гораздо выше по сравнению со специалистами других социальных групп. Имеются свидетельства того, что педагоги как профессиональная группа отличаются крайне низкими показателями физического и психического здоровья, которые продолжают снижаться по мере увеличения педагогического стажа.

Профессиональный долг обязывает педагога в любых ситуациях принимать взвешенное решение, преодолевать вспышки гнева, возмущения, недовольства, отчаяния. Порой деструктивные эмоции подавляются в приказном порядке, но эффект от этого достигается противоположный – эмоциональное напряжение усиливается. Не справляясь с внутренними переживаниями, педагог пытается подавить хотя бы внешние проявления эмоций. Однако внешнее благополучие при внутреннем разладе обходится слишком дорого: разбушевавшиеся эмоции, обрушиваясь на организм, наносят удары, от которых человек долго не может оправиться. Постоянное сдерживание проявлений гнева (в мимике, жестах, словах) может способствовать развитию таких заболеваний, как гипертония, язва желудка, мигрень и пр.

Таким образом, многообразие и сложность функций вызывают определенные затруднения у преподавателей вуза в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей. Напряженность могут вызвать следующие ситуации:

а) взаимодействия со студентами, «связанные с нарушением дисциплины и конфликтными ситуациями;

б) взаимоотношения с коллегами и администрацией, основанные на расхождении во мнениях, взглядах, оценках ситуаций, перегруженность общественными делами, распределение и объем педагогической нагрузки, усиление контроля за выполняемой деятельностью, непродуманные требования и новации;

в) низкий социально-психологический статус профессии педагога, разочарование собой и выбранной профессией, конкретной должностью, местом работы, неудовлетворительная заработная плата и недостаточное общественное признание результатов педагогической деятельности способствуют энергетическому напряжению и формированию ситуативной или личностной тревожности преподавателя».

Подчеркнем отличительные особенности содержания психологического здоровья преподавателей вузов, связанные с изменением их жизненных ориентиров. У преподавателей психологическое здоровье (при сохранении общей сути данного понятия) рассматривается как способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности преподавателя при любых условиях протекания процесса профессиональной деятельности. Восстановление психологического здоровья преподавателя – это прежде всего управление механизмами, детерминирующими развитие личности, способствующими формированию позитивного самоотношения, открытому взаимодействию с миром, готовности к изменениям, принятию на себя ответственности. В основе психологического здоровья преподавателя должна лежать саморегуляция, формируемая посредством психотренингов и спортивно-оздоровительных мероприятий. В противном случае преподаватель может стать объектом внешних воздействий, неспособным проявлять субъектность и накапливать свой субъектный опыт профессиональной деятельности.

Проблема укрепления психологического здоровья преподавателей приобретает особую актуальность в условиях реформирования высшей школы [3]. К факторам реформирования, усиливающим интенсивность преподавательской деятельности, относятся: переход современной высшей школы на личностно-ориентированные модели образования, повышающие требования со стороны общества к личности преподавателя, его роли в учебном процессе; кардинальное изменение системы оценивания студентов и оценивания студентами преподавателей, контроля качества высшего образования, необходимость разработки

новых программ и учебных курсов, переход на новые технологии и стандарты образования и др. Это и многое другое повышает интенсивность деятельности преподавателя в когнитивном, коммуникативном и физическом планах, выступает в качестве рисков утраты их профессионального здоровья.

1.3 Факторы, влияющие на психологическое здоровье преподавателей вуза

Психологическое здоровье описывается через различные характеристики: ведущие ценности; личностные особенности; уровень тревожности; успешность адаптации, самореализация и другие. Это приводит к противоречивости в показателях психологического здоровья. Задача выделения единой системы показателей психологического здоровья осложняется тем, что исследования психологического здоровья проводятся на разных возрастных этапах (детство, юношество, взрослость), акцент в изучении делается на показателях, которые характерны для выбранного периода. Это приводит к увеличению количества возможных показателей психологического здоровья.

А. Маслоу «выделял также две составляющих психологического здоровья: стремление людей быть всем, чем они могут, т. е. развивать весь свой потенциал через самоактуализацию и стремление к гуманистическим ценностям. С его точки зрения, самоактуализирующейся личности присущи такие качества, как принятие других, автономия, стойкость, чувствительность к прекрасному, чувство юмора, альтруизм, желание улучшить человечество, склонность к творчеству» [12].

Л.В. Сорокина, О.А. Попова выделяют пять основных факторов психологического здоровья, условно обозначенные как «социальная активность», «личностные особенности», «эмоциональное состояние», «образ жизни» и «уровень соматического здоровья» [46, с. 798].

В первый фактор «социальная активность» со значимой весовой нагрузкой вошли такие компоненты, как экстраверсия, сензитивность, рефлексивность, социальная активность, особенности протекания нервных процессов и др. Полученные результаты показывают, что социальная активность педагогов

в большей степени зависит от профессионального круга общения, от умения распределять время на работу и на досуг, как личный, так и семейный, от гармоничных супружеских отношений. Социально активным педагогам свойственно проявлять доверие и симпатию к людям. Также на процесс социальной адаптации влияют такие психологические особенности, как интроверсия-экстраверсия, сензитивные, тревожные, агрессивные состояния и способность к рефлексии.

Во второй фактор «личностные особенности» вошли нейротизм, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность и др. Данный фактор подчеркивает значимость личностных качеств педагогов, которые характеризуются ответственным отношением к своей работе, реалистичным отношением к жизни, стремлением к новым знакомствам и открытиям, хотя зачастую на это не остается достаточно времени. Из числа компонентов данного фактора для педагогов наиболее характерны целеустремленность, чувство долга и последовательность в достижении цели. В неблагоприятных (стрессовых) ситуациях у них высока вероятность развития невроза.

Третий фактор «эмоциональное состояние» объединил показатели, отражающие умение педагога распределять время на личный досуг и трудовую деятельность, а именно: социальные взаимодействия, эмоции, ясность сознания, ведение домашнего хозяйства, общение, работоголизм, тревога, эмоциональное выгорание и др. Опираясь на данные этого фактора, следует отметить, что у большинства педагогов проявляется синдром эмоционального выгорания. Развитию данного синдрома способствует нерационально организованный режим работы и отдыха. Большую часть времени суток педагоги заняты работой, ведут малоактивный образ жизни, недостаточно отдыхают, нерегулярно питаются. Подобный нерациональный образ жизни обследуемых приводит к развитию повышенной тревожности и продолжительным депрессивным состояниям.

Фактор «образ жизни» объединил показатели: стресс, уровень соматического здоровья, гиподинамию, нарушение артериального давления, нерациональное питание, курение, избыточный вес. Согласно результатам по данному

фактору, психологическое здоровье зависит от образа жизни респондентов. Малоподвижный образ жизни, вредные привычки, нерегулярное питание отражаются на соматическом здоровье педагогов. Тревожность по поводу профессиональной компетентности и стремление соответствовать требованиям со стороны коллег приводит к развитию хронического стресса.

«Уровень соматического здоровья» включает экспресс-оценку физического здоровья (по Апанасенко Г.Л.) по показателям основных функциональных систем организма: кардио-респираторной, центральной нервной, эндокринной, костно-мышечной. Данный фактор объединил показатели артериального давления (гипертония-гипотония), нерегулярное питание, вредные привычки, избыточный вес, стресс и др.

Психологическое самочувствие преподавателя оказывает непосредственное влияние на образовательную деятельность. Многие исследования доказывают, что для значительного числа педагогов характерны эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности, напряженность. По мнению Е.С. Асмаковец, отрицательно окрашенные психологические состояния преподавателя снижают эффективность обучения студентов, повышают конфликтность во взаимоотношениях с обучаемыми, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качеств негативных черт, разрушают психическое здоровье, обуславливают высокую напряженность, агрессивную самозащиту, подавляют творческую активность.

Таким образом, ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения, повышает конфликтность во взаимоотношениях с обучаемыми и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления психологического здоровья в педагогической деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также овладение приемами и способами психической саморегуляции являются важными компонентами успеха преподавателя вуза.

Одним из факторов психологического здоровья преподавателей вуза является высокая стрессоустойчивость в ситуациях рабочих стрессов.

Понятие психического стресса было введено Р. Лазарусом, который считал, что в отличие от физиологической высокостереотипизированной стрессовой реакции, психический стресс является реакцией, опосредованной оценкой угрозы и защитными процессами [53, с. 95].

Р. Лазарус определяет стресс как связь между человеком и средой, которая оценивается им как обременяющая или превышающая его ресурсы и подвергающая опасности его благополучие. Это состояние в большей степени является продуктом когнитивных процессов, образа мыслей и оценки ситуации, значения собственных возможностей (ресурсов), степени обученности способам управления и стратегии поведения в экстремальных условиях, их адекватному выбору. Р. Лазарус придает особое значение когнитивной оценке стресса, утверждая, что стресс – это не просто встреча с объективным стимулом, решающее значение имеет его оценка индивидом. Он выделил в овладении угрожающей или стрессовой ситуацией две последовательные стадии процессов познавательной активности:

- а) первичная оценка того, насколько ситуация угрожающая;
- б) вторичная оценка возможностей справиться со стрессом.

Для этого может быть применена одна из двух стратегий: прямые действия, сопровождаемые соответствующей эмоциональной активацией, например, нападение (гнев), бегство (страх), пассивность (депрессия); переоценка, выставляющая ситуацию менее опасной, в более благоприятном свете, и, в свою очередь, понижающая уровень связанного со страхом эмоционального возбуждения [53, с. 96].

Согласно Р.С. Лазарусу [15], возникновение рабочего стресса не определяется столь однозначно взаимосвязью личности и условий работы. Даже хорошее их соответствие не гарантирует устойчивость к стрессу, так как есть множество других детерминирующих этот процесс факторов, к тому же и условия работы и некоторые характеристики личности довольно изменчивы, что

нарушает их исходное соответствие. Также отмечается высокая значимость в развитии рабочего стресса факторов, связанных с особенностями современной технологии в педагогической деятельности. Психологический стресс и его воздействие являются очень индивидуальным процессом и влияние тех или иных рабочих обстоятельств на человека существенно различается даже в относительно однородной профессиональной группе.

Степень выраженности и феноменология проявлений стресса у преподавателей вуза зависят от особенностей эмоционально-личностной сферы, индивидуального профессионального опыта и контекста групповых и организационных взаимодействий в учебно-воспитательном процессе. Устойчивость к профессиональному стрессу – важный фактор обеспечения эффективности и надежности трудовой деятельности [6, с. 57].

Т. Холмс и Р. Рахе в 1967 г. ввели понятие «критического восприятия жизненных переживаний». По их мнению, стресс начинается с восприятия событий [25, с. 267]. В развитии стресса большое значение имеют опосредующие факторы, определяющие стрессоустойчивость человека. К ним относят эмоциональную стабильность, выносливость и т.д. Необходимо отметить роль особенностей личности как опосредующего фактора.

Следует учитывать факторы, выделенные Т.В. Решетовой: неэмоциональность, неумение общаться, трудоголизм, снижение социальных ресурсов (социальные и родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность т.д.). К данным факторам Т.В. Решетова относит «безграмотное сочувствие – полное растворение в другом, со слабыми границами своего «Я». Постепенно эмоционально-энергетические ресурсы истощаются, и возникает необходимость восстанавливать их или беречь, прибегая к тем или иным приемам психологической защиты. По мнению Н.В. Гришиной, выгорание – плата не за сочувствие людям, а за свои нереализованные жизненные ожидания.

Одним из последствий профессиональных стрессов может стать развитие «выгорания».

Несмотря на многочисленные исследования проблемы выгорания, существуют разные взгляды на его природу, причины возникновения и его структуру. Это обусловлено, во-первых, сложностью проявления данного явления и многофакторностью его детерминации. Во-вторых, различия в названиях связаны с теоретической моделью и предметным наполнением данного явления как научной категории.

В настоящее время нет единства в понимании ведущих причин, функций синдрома выгорания и его глубинных психологических механизмов. Сложность природы «выгорания» признается всеми учеными, и выдвигаются разные модели его развития. Одни ученые рассматривают его как разновидность стресса (Махер Е., Кондо К. и др.). Другие – как следствие профессиональных стрессов (Маслач К., Джексон Дж., Гринберг Дж., Орел В.Е., Форманюк Т.В., Борисова М.В., Водопьянова Н.Е., Величковская С.Б. и др.). Выгорание рассматривается как психологический дезадаптационный синдром [1, с. 44], психологическая защита [3], как следствие экзистенциальных стрессов [4], дезадаптивно-деформирующий вариант профессионального развития [5], в крайней выраженности которого присутствуют психосоматические расстройства или обострение соматических заболеваний [8].

Достаточно часто синдром выгорания соотносят с общей теорией стресса [9]. Многие авторы рассматривают «выгорание» как особый стресс-синдром с широкой симптоматикой. Симптомы «выгорания» проявляются в определенных обстоятельствах или ситуациях. При этом все симптомы ни у кого не проявляются одновременно, потому что выгорание – это сугубо индивидуальный процесс.

Профессиональное выгорание рассматривается, в том числе, как долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие воздействия продолжительных профессиональных стрессоров средней и высокой интенсивности [4, с. 145].

Важную роль в развитии профессионального выгорания играют психологические особенности преподавателя: эмоциональная неустойчивость, ро-

бость, подозрительность, мягко-сердечность, склонность к чувству вины, консерватизм, импульсивность, агрессивность и др.

Современная наука предполагает наличие нескольких теоретических подходов к анализу феномена профессионально выгорания. Однако общепринятая теория утверждает, что психофизическое выгорание – это трехмерная структура, которая включает эмоциональную усталость (истощение, равнодушие, опустошенность), деперсонализацию (деформация отношений в социуме) и редукцию профессиональных достижений (осознание низкого уровня собственной компетентности и профессионализма).

Одним из первых в России проблему «эмоционального выгорания» исследовал В.В. Бойко. По его мнению «синдром эмоционального выгорания» - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности [9, с. 5].

По мнению В.Е. Орла, психическое выгорание представляет собой сложный психофизиологический феномен эмоционального, умственного и физического истощения, возникающего из-за продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном [49, с. 96].

Н.Е. Водопьянова определяет «синдром профессионального выгорания» как совокупность стойких симптомов, проявляющихся в негативных эмоциональных переживаниях и установках относительно своей работы (профессии), личных достижений и субъектов делового общения [18, с. 11].

В настоящее время существует несколько теорий, выделяющих стадии эмоционального выгорания. Стадии развития синдрома эмоционального выгорания рассматриваются по-разному. Х. Фройденбергер в начале своих исследований различал только две стадии: раннюю, когда чувства еще сохранены и последующую, характеризующуюся полным отсутствием эмоций. Впоследствии он выделил 12 стадий развития синдрома. На начальной стадии присутствует

навязчивое стремление проявить себя, включаясь в активную деятельность. На следующих стадиях наблюдается пренебрежение к собственным потребностям, переосмысление ценностей, отрицание возникающих проблем. Наконец, на завершающей стадии мы 12 встречаемся с феноменами отступления (апатия, человек внутренне «сдается»), деперсонализации, внутренней пустоты вплоть до полного эмоционального и физического истощения [40, с. 4].

Развитие профессионального выгорания согласно теории К. Маслач происходит по трем условно выделенным стадиям [33]:

I стадия:

- специалист ощущает некоторую эмоциональную опустошенность, снижается уровень остроты ощущений и переживаний;
- доминируют негативные эмоции, в отношениях с ближайшим окружением появляются отстраненность и недоразумения;
- повышается уровень тревожности, неудовлетворенности, раздражительности.

II стадия:

- недоразумение и отстраненность распространяется на все социальное окружение, отношения с коллегами значительно ухудшаются;
- проявления антипатии и раздражения происходят в присутствии объектов общения. Причиной подобного поведения является неосознаваемое стремление к самосохранению в ситуации общения, которая выходит за пределы безопасности для организма.

III стадия:

- видоизменяются представления о жизненных ценностях, уровень равнодушия возрастает и распространяется даже на личную жизнь специалиста;
- эмоциональное истощение влечет за собой появление физической и интеллектуальной усталости [33, с. 185].

Синдром профессионального выгорания у личности развивается постепенно, как считает Н.Г. Осухова, и проходит 3 стадии, как 3 лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности профессионала [32, с. 4]:

1 стадия. Начинается с приглушения эмоций, сглаживания остроты чувств и яркости переживаний. Профессионал неожиданно замечает: в целом все сейчас хорошо, но пусто и скучно на душе. Исчезают эмоции повышающие настроение. Выявляется отстраненность в личном взаимодействии с членами семьи, близкими друзьями. Повышается тревожность. По возвращении домой человек чаще всего хочет остаться в одиночестве, наедине с самим собой.

2 стадия. Появляются недоразумения с коллегами. Специалист начинает в своем рабочем коллективе с пренебрежением говорить о некоторых из коллег, клиентов. Далее проявляется неприязнь в присутствии коллег, клиентов. Вначале это с трудом придерживаемая антипатия, но далее это и вспышки раздражения. Такое поведение специалиста – это неконтролируемое и неосознаваемое им самим проявление самосохранения при межличностном общении, превышающем сам безопасный для организма уровень.

3 стадия. Уже притупляются представления о ценностях жизни. Эмоциональное отношение к миру «уплощается», специалист становится достаточно опасно равнодушным ко всему, и даже к своей собственной жизни. По привычке такой специалист может еще некоторое время сохранять некоторый апломб и внешнюю респектабельность, но все же его глаза теряют блеск интереса к чему либо, и даже почти физически ощутимый холод безразличия появляется в его душе [37, с. 28].

В литературе встречаются данные о том, что «выгоранию» более подвержены молодые малоопытные работники вследствие нереалистичных ожиданий относительно профессии, организации и своей профессиональной успешности. Источником «выгорания» могут стать завышенные и неудовлетворенные ожидания. Чем больше несоответствие между ожиданиями и действительностью, тем более негативными будут последствия и для работника, и для организации. Другой аспект – изменение ожиданий. Исследования показывают, что более старшие по возрасту и опытные работники имеют более низкие уровни «выгорания». Одним из объяснений данного феномена может быть то, что данные работники изменили свои ожидания, чтобы больше соответствовать реальной си-

туации.

С.И. Порфирьева подчеркивает альтруистический характер педагогической деятельности. Высокий уровень склонности к профессиональному выгоранию среди педагогов учения объясняет развитыми чувствами гуманности, эмпатии, толерантности, заботливости у специалистов. Учебно-воспитательный процесс требует от педагогов сильной эмоциональной, интеллектуальной и физической отдачи. Психофизические ресурсы человека самостоятельно не восстанавливаются, а продолжительное пребывание в состоянии стресса истощает организм специалиста, усталость становится хронической, что и обуславливает ряд симптомов психофизического выгорания. К характерным симптомам профессионального выгорания работников сферы образования С.И. Порфирьева относит следующие [34]: резкость в общении с членами коллектива; агрессия, ярость (зачастую необоснованные); эмоциональные срывы; автоматизм в производимых действиях; нарушение режима приема пищи; хроническая усталость; бессонница; ухудшение состояния физического здоровья; чувства тревоги, грусти, бесправия, вины и др.

Педагог-психолог Л.В. Новикова свои исследования концентрирует на изучении факторов риска, которые могут провоцировать развитие психофизического выгорания среди педагогов. В одной из статей Л.В. Новикова предлагает обобщенную классификацию предпосылок формирования профессионального выгорания педагогов. Автор условно разделила факторы на три основных группы: социально-психологические, личностные и профессиональные [28]. Социально-психологическими предпосылками развития психофизического выгорания могут выступать:

- 1) социальная незащищенность. Отсутствие социальной поддержки в условиях напряженного труда приводит к потере мотивации и эмоциональной деформации специалиста;

- 2) переживание несправедливости. Чувство неравенства и несправедливости формируется при условии, когда специалист сравнивает количество собственного вложенного труда и соответствующего вознаграждения с количе-

ством отдачи и вознаграждения других специалистов в коллективе. Увеличение уровня склонности к профессиональному выгоранию прямо пропорционально уровню переживаний чувства несправедливости;

3) уровень поддержки. Источники поддержки могут по-разному влиять на уровень профессионального выгорания. Позитивный эффект от ее наличия зависит как от характера поддержки, так и от готовности педагога ее принять. Для эффективной профессиональной адаптации педагогов уместно использовать разные виды профессиональной, социальной и личной поддержки;

4) карьерное развитие. Возможность реализовать творческий потенциал и карьерные устремления снижает уровень склонности к профессиональному выгоранию;

5) неудовлетворенность работой. Развитие симптомов психофизического выгорания менее стремительно при условиях удовлетворенности от исполняемых обязанностей и организационной культуры учебного заведения в целом;

6) оплата трудовой деятельности. Высокий уровень зарплаты или субъективная удовлетворенность её объемом снижает вероятность развития профессионального выгорания;

7) гендерный аспект. Компоненты психофизического выгорания в разной степени свойственны специалистам разных полов. Мужчины-педагоги чаще страдают от высокого уровня деперсонализации и субъективной самооценки профессиональной деятельности. Женщины-педагоги подвержены влиянию стрессовых факторов, которые приводят к эмоциональному истощению.

Таким образом, под синдромом эмоционального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих у личности в рамках его профессиональной деятельности. Чаще всего эмоциональное выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, а на профессиональном плане – утрату профессионального мастерства. Возникает эмоциональное выгорание в результате продолжительной эмоциональной

нагрузки, развивающейся на трех уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном. Оно ведет к истощению эмоционально- энергических и личностных ресурсов человека. В соответствии со своей научной позицией, мы рассматриваем эмоциональное выгорание целостно. Это глубокая профессиональная деформация личности.

Еще одним фактором, влияющим на стрессоустойчивость преподавателей высшей школы, является удовлетворённость трудом.

Удовлетворенность трудом – это ощущение того, что человек полностью отдает любимой работе свои силы и раскрывает свои способности, а также его деятельность должным образом оценивается окружающими, обществом в целом.

Если труд радует преподавателя, то возникает удовлетворенность профессиональной деятельностью. Это чувство усиливается, если существует разделенность удовлетворения с другими людьми. Больше всего людей удовлетворяет в работе признание своей личности со стороны других людей, интерес к труду, оплата и гарантированность труда [4]. Неудовлетворенность трудом выражается в напряженности, апатии, раздражении, быстрой утомляемости. Именно неудовлетворенность трудом является одной из причин профессионального стресса педагогических кадров, что отражается на психологическом здоровье преподавателя.

Таким образом, анализ литературных источников по теме исследования показал, что от сохранности психологического здоровья преподавателей вуза во многом зависит качество образовательного процесса. Исследование психологического здоровья педагогов высшей школы связано с выявлением факторов риска и факторов, укрепляющих психологическое здоровье. На основе теоретических источников, нами были выявлены следующие факторы риска: профессиональное выгорание, профессиональный стресс и удовлетворенность профессиональной деятельностью.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕТЕРМИНАНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

2.1 Организация и методы исследования

Исследование детерминант психологического здоровья преподавателей вуза проводилось на базе Амурского государственного университета. В исследовании приняли участие 20 преподавателей в возрасте 28-52 лет.

Данное исследование проводилось в несколько этапов.

На подготовительном этапе исследования было проведено планирование исследования, выдвинута гипотеза исследования, проведен анализ научных трудов и документов по проблематике психологического здоровья преподавателей вуза, а также были сформулированы проблема и актуальность исследования, определены объект, предмет, цель и задачи исследования.

На основном этапе исследования проведена диагностика, сбор, обработка и анализ результатов исследования по методикам. Для тестирования был подготовлен раздаточный и тестовый материал в виде опросников, бланков.

В исследовании детерминант психологического здоровья преподавателей вуза были использованы следующие методики:

1) Модифицированная методика К. Маслач и С. Джексон «Опросник для диагностики синдрома профессионального выгорания» (адаптирован Водопьяновой Н., Старченковой Е.).

2) Шкала организационного стресса Мак-Лина.

3) Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.).

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Опросник содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Он состоит из трех субшкал: эмоциональное истощение, деперсонализация и профессиональные достижения. Ответы оцениваются по 7-балльной шкале измерений и варьируют от «никогда» до «всегда» (приложение А). О наличии высокого уровня выгорания сви-

детельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

В соответствии с моделью К. Маслак, С.Е. Джексон, выгорание включает в себя три группы признаков (субфакторов): эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений.

Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе как раньше. Возникает ощущение «приглушенности», «притупленности» эмоций, в особо тяжелых проявлениях возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация представляет собой тенденцию развивать негативное, бездушное, циничное отношение к реципиентам и другим субъектам контактов в профессиональной деятельности. В процессе выгорания контакты становятся более формальными, обезличенными, критичными. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер, проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое со временем обнаруживается в виде вспышек раздражения, агрессии, недовольства, развития конфликтных отношений.

Редукция персональных достижений проявляется в разочаровании от отсутствия ожидаемого справедливого вознаграждения за трудовую активность, в снижении профессиональной мотивации, возможно снижение уверенности в профессиональной компетентности и эффективности личных усилий, недовольство собой и другими, негативное самоотношение относительно результатов своей работы и др. По мере развития процессов выгорания появляется чувство собственной несостоятельности, «охлаждение» к работе, психосоматические нарушения профессионального здоровья.

Результаты методики обрабатываются с помощью ключа:

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Шкала организационного стресса (Мак-Лина) использовалась в исследовании для измерения у испытуемых толерантности (стрессоустойчивости) к организационному стрессу, которая связывается с умением общаться, адекватно оценивать ситуацию, без ущерба для своего здоровья и работоспособности, активно и интересно отдыхать, быстро восстанавливая свои силы. Методика позволяет определять устойчивость к организационному стрессу, оценивая сформированность пяти показателей: «Способность самопознания», «Широта интересов», «Принятие ценностей других», «Гибкость поведения», «Активность и продуктивность».

Испытуемым необходимо было оценить 20 предлагаемых им вопросов в соответствии с ответами: «верно (всегда)», «скорее верно», «нечто среднее», «скорее неверно», «неверно (никогда)» (приложение Б).

Количество баллов, набранных испытуемыми подсчитывалось в соответствии с ключом. Высокий суммарный показатель организационного стресса указывает на предрасположенность к переживанию дистресса и различным стресс-синдромам, например, к риску профессионального выгорания и коронарных заболеваний.

Удовлетворенность работой представляет собой один из критериев эффективности профессиональной деятельности педагога. Удовлетворенность трудом – это ощущение того, что человек полностью отдает любимой работе свои силы и раскрывает свои способности, а также его деятельность должным образом оценивается окружающими, обществом в целом. Изучение у степени удовлетворенности своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности преподавателей вуза проводилось на основе методики

«Интегральная удовлетворенность трудом» (приложение В).

Интегративным показателем, отражающим благополучие или неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие. Методика выбрана для проведения исследования также по той причине, что дает возможность определить удовлетворенность трудом в разрезе составляющих.

Составляющие удовлетворенности трудом: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность, общая удовлетворенность трудом.

Для исследования взаимосвязи показателей профессионального выгорания и профессионального стресса был использован метод ранговой корреляции Спирмена. Метод ранговой корреляции Спирмена позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков.

Для расчёта коэффициента Спирмена пользуются формулой:

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{n(n^2 - 1)}, \quad (1)$$

где n – количество ранжируемых признаков (показателей, испытуемых);

d – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

$\sum d^2$ – сумма квадратов разностей рангов.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

В результате проведенного исследования были получены результаты диагностики, представленные в виде таблиц (приложение Г).

Исследование профессионального (эмоционального) выгорания по трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон позволило выявить следующие результаты (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели профессионального выгорания преподавателей Амурского государственного университета

в процентах

Показатель профессионального выгорания	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	10	40	50
Деперсонализация	5	25	70
Редукция личных достижений	20	40	40

Результаты диагностики, представленные в таблице свидетельствуют о том, что высокий показатель нервно-психической устойчивости, важными составляющими которой являются: способность к полноценной самореализации, личностному росту, способность к эмоционально-волевой регуляции, адекватная ситуация мотивационную напряженность, выявлен в 8 % случаев испытуемых это свидетельствует о том, что у данных респондентов, участвовавших в исследовании, выявлен благоприятный прогноз, у них маловероятны нервно-психические срывы. Устойчивость охраняет данных респондентов от дезинтеграции и личностных расстройств, что особенно важно для представителей стрессогенных профессий.

При анализе результатов по шкале эмоционального истощения мы видим, что 10 % сотрудников от общего числа испытуемых показали низкий уровень эмоционального истощения. Сотрудники не испытывают эмоциональное истощение, с удовольствием выполняют работу. При общении легки и непринужденны.

40 % респондентов имеют средний уровень эмоционального истощения. У данных сотрудников может отмечаться: незначительная потеря аппетита, чувство усталости, нарушения сна, боли в животе и проблемы с пищеварением, учащенное сердцебиение, головные боли, потеря либидо, ухудшение памяти. Но данные физические симптомы не настолько выражены, чтобы сотрудник нуждался в стационарном лечении.

И высокий уровень эмоционального истощения имеют 50 % преподавателей, что выражается в чувстве эмоциональной опустошенности и усталости, вызванной собственной работой. Так как эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении можно сказать, что эти сотрудники имеют высокий уровень эмоционального выгорания.

По шкале деперсонализация результаты диагностики эмоционального выгорания показали следующие результаты: 5 % преподавателей имеют низкий уровень деперсонализации, сотрудники не переживают психотравмирующую ситуацию. Спокойны и жизнерадостны. Средний уровень деперсонализации имеют 25 % респондентов от общего числа испытуемых. У данных сотрудников изредка возникает деперсонализация, но она только позволяет человеку отвлеченно и логично взглянуть на ситуацию, без мешающих в этот момент эмоций. Это нормально в разовой ситуации и, обычно, проходит, когда заканчивается травмировавшая ситуация. И у 70 % сотрудников наблюдается высокий уровень, характеризующийся в циничном отношении к труду и объектам своего труда. У таких сотрудников возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

По шкале редукция личных достижений диагностика показала, что низкий уровень имеют 20 % сотрудников, 40 % сотрудников показали средний уровень, и 40 % респондентов имеют высокий уровень редукции личных достижений. Это выражается в возникновении у сотрудников чувства некомпе-

тентности в своей профессиональной сфере, осознании неуспеха в ней. (рисунок 1).

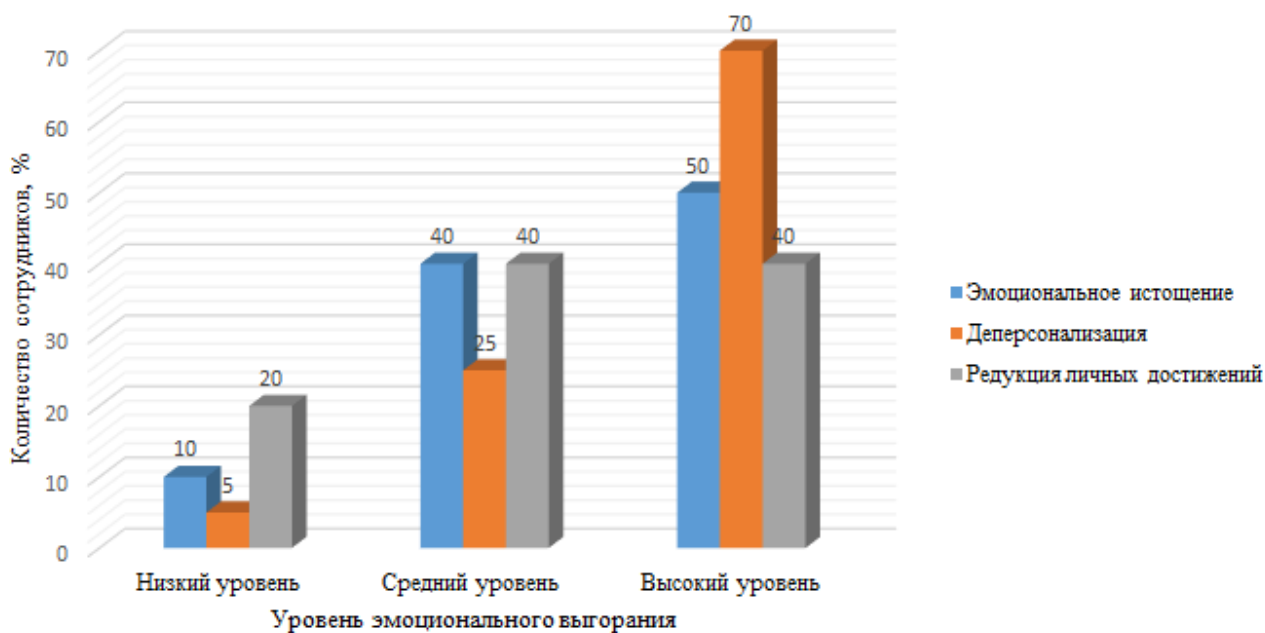


Рисунок 1 – Результаты диагностики эмоционального выгорания

Анализ компонентов психического выгорания по методике МВІ показал, что у испытуемых доминирует деперсонализация (рисунок 1). У каждого второго преподавателя проявляются такие особенности, как повышение раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, нежелание контактировать со студентами, критичное отношение к окружающим.

Таки образом, большинство испытуемых преподавателей Амурского государственного университета имеют высокий уровень показателей эмоционального выгорания, что выражается в изменении эмоционального состояния педагогов, проявляющегося в снижении эмоционального фона, равнодушии и эмоциональном перенасыщении. При этом симптомы эмоционального истощения можно рассматривать как своеобразную эмоциональную защиту. Изменяются отношения с другими людьми, развивается негативное, отношение с окружающими людьми, контакты с людьми становятся «обезличенными» и «формальными»; отмечается негативное отношение к себе, занижение своих профессиональных достижений и успехов, негативное отношение к служебным достоин-

ствам и принижению собственных.

По мнению ряда исследователей, серьезными стрессовыми воздействиями являются организационные проблемы и изменения [4]. Происходящие в течение многих лет преобразования образовательной среды имеют непосредственное отношение к развитию организационного стресса.

Исследование преподавателей вуза по Шкале организационного стресса Мак-Лина позволило выявить следующие результаты, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Показатель организационного стресса у преподавателей вуза

Показатель организационного стресса	Значение показателя, процент
1 Поведение типа А (высокий)	65
2 Поведение типа АВ (средний)	25
3 Поведение типа В (низкий)	10

Результаты диагностики, свидетельствуют о том, что высокий показатель организационного стресса (поведение типа А) выявлен у 65 % преподавателей, это свидетельствует о том, что у данных сотрудников, участвовавших в исследовании, достаточно высока предрасположенность к переживанию дистресса и различным стресс-синдромам, например, к риску профессионального выгорания, выражающемуся в совокупности негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Эти сотрудники бывают необщительны, не всегда способны адекватно оценивать ситуацию, без ущерба для своего здоровья и работоспособности, часто не умеют активно и интересно отдыхать, тем самым быстро восстанавливая свои силы.

Средний показатель организационного стресса (поведение типа АВ) выявлен у 25 % испытуемых преподавателей вуза. Эти показатели свидетельствуют о том, что у данных сотрудников присутствует предрасположенность к переживанию дистресса и различным стресс-синдромам, в том числе и к риску профессионального выгорания, выражающейся в совокупности негативных пе-

реживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Они достаточно общительны, способны адекватно оценивать ситуацию, без ущерба для своего здоровья и работоспособности, умеют активно и интересно отдыхать, тем самым быстро восстанавливая свои силы.

Низкий показатель организационного стресса выявлен лишь у 10 % преподавателей, это свидетельствует о том, что данные респонденты не предрасположены к переживанию дистресса и различным стресс-синдромам, им не присущ риск профессионального выгорания, выражающегося в совокупности негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Они общительны, адекватно оценивают ситуацию, без ущерба для своего здоровья и работоспособности, умеют активно и интересно отдыхать, тем самым быстро восстанавливая свои силы (рисунок 2).

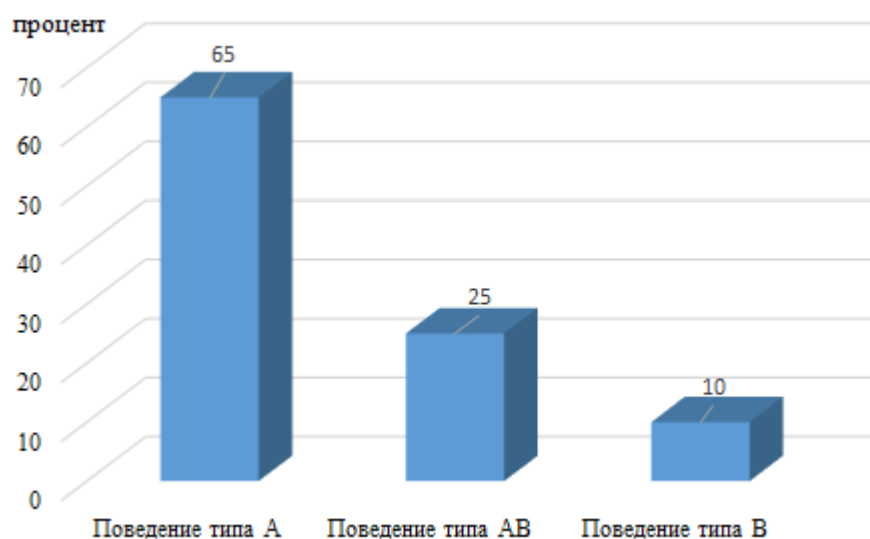


Рисунок 2 – Показатели организационного стресса у преподавателей вуза

Из рисунка 2 видно, что степень сформированности организационного стресса у преподавателей вуза соответствует высокому уровню развития. Его суммарный средний показатель 54,5 говорит о низкой толерантности, предрасположенности к переживанию дистресса и различным стресс-синдромам к риску профессионального выгорания, выражающейся в совокупности негативных переживаний, связанных с работой (что подтверждается полученными данными

по уровню развития профессионального выгорания).

В целом по выборке в результате проведенного опроса зафиксирован уровень удовлетворенности трудом 43,5 %, что соответствует низким показателям. Средние значения по выборке в разрезе по шкалам рассчитаны с использованием методов описательной статистики и приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Средние значения удовлетворенности трудом в целом по выборке

Наименование показателя	Средние значения по выборке в целом	Максимальное возможное значение по шкале	Соотношение среднего значения к максимально возможному, процент
Интерес к работе	2,7	6	45,2
Удовлетворенность достижениями в работе	2,1	4	52,5
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	4,5	6	74,6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,3	6	54,2
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,8	4	44,0
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,7	4	42,9
Удовлетворенность условиями труда	2,2	4	53,8
Профессиональная ответственность	1,0	2	47,6
Общая удовлетворенность трудом	13,1	28	46,4
Уровень удовлетворенности трудом, процент	43,5		

При этом низкую удовлетворенность трудом (менее 44 %) демонстрируют 60 % преподавателей, высокую удовлетворенность трудом демонстрируют всего лишь 5 % педагогов, остальные 35 % преподавателей демонстрируют среднюю (45-55 %) удовлетворенность трудом (рисунок 3).

Условия работы, взаимоотношения с руководством, а также климат в

коллективе – есть те характеристики трудовой ситуации, которые связаны с удовлетворением потребности в физическом и психологическом комфорте. Удовлетворенность карьерным продвижением и профессиональным развитием обусловлена насыщением потребностей во власти, статусе, развитии и личностном росте. Удовлетворенность содержанием труда – комплексная оценка, связываемая с удовлетворением потребности в самореализации.

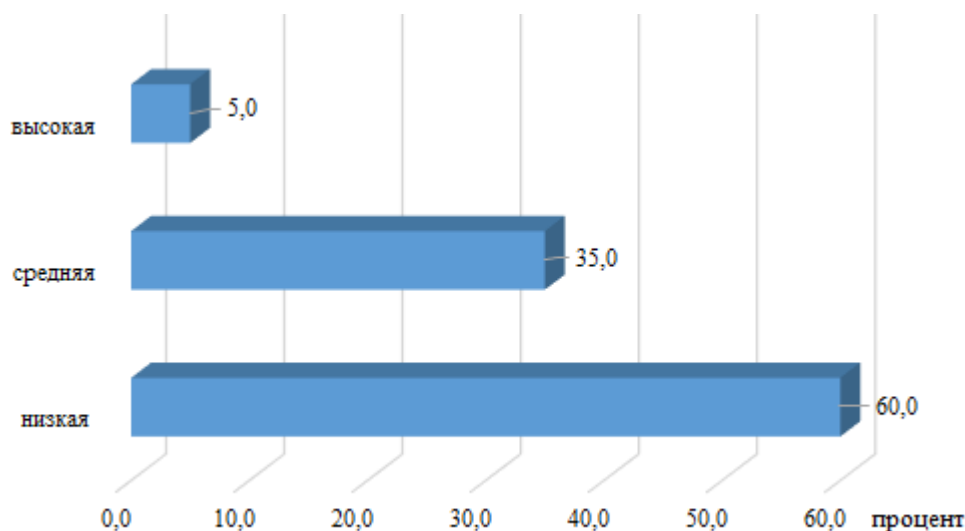


Рисунок 3 – Уровни удовлетворенности трудом преподавателей вуза

В разрезе по шкалам наибольший уровень удовлетворенности у респондентов достигается по шкале «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», что связано с небольшими размерами каждого структурного подразделения.

Средние значения отмечены по шкалам «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» 54,2 %, «Удовлетворенность достижениями в работе» – 52,5 % и «Удовлетворенность условиями труда» – 53,8 %. Одной из причин не высоких показателей по данным шкалам служат переход к двухуровневому образованию и постоянные изменения в образовательных стандартах, что приводит к развитию организационного стресса. Удовлетворенность работой у преподавателей вуза связана с условиями труда (физические параметры среды, материальная оснащенность вуза). Участвующие в исследовании

педагоги несколько лет работают в условиях активных инновационных преобразований, требующих освоения множества новых видов деятельности, что, по мнению ряда авторов [2], может являться одной из основных причин психического напряжения, пока новые формы работы не станут привычными. В ситуации многолетнего внедрения педагогических инноваций такой режим труда неизбежно предъявляет дополнительные нагрузки к функциональным системам организма работающих педагогов.

Низкие значения отмечены по шкалам «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку» (42,9 %) и «Уровень притязаний в профессиональной деятельности» (44 %). Низкие значения по указанным шкалам свидетельствуют о том, что сотрудники чувствуют себя недооцененными как в денежном выражении, так и не чувствуют свою ценность как человека и профессионала для вуза.

Первым и самым важным с практической точки зрения фактором неудовлетворенности трудом у педагогов является низкий уровень материального вознаграждения. Результаты свидетельствуют, материальная обеспеченность продолжает оставаться серьезной проблемой: неудовлетворённость заработной платой наблюдается у 62 % преподавателей.

Для проверки гипотезы исследования о высоком уровне стрессоустойчивости и отсутствии признаков эмоционального выгорания преподавателей вуза полученные экспериментальные данные были подвергнуты математической обработке с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Результаты статистической обработки данных представлены в приложении Ж.

В результате статистической обработки данных с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена была обнаружена значимая связь между эмоциональным истощением и организационным стрессом ($r_s = 0.574$, $p \leq 0,05$), это свидетельствует о том, что преподаватели с высоким уровнем эмоционального истощения больше всего подвержены организационным стрессам. Показатели эмоционального истощения и деперсонализации тесно связаны с профессиональной ответственностью педагога ($r_s = 0,525$ и $r_s = 0.581$ соответственно,

$p \leq 0,05$), при повышении эмоционального истощения и деперсонализации снижается профессиональная ответственность.

Так же достоверные взаимосвязи были получены между следующими показателями:

1) Стрессоустойчивость – интерес к работе ($r=0,514$; $p<0,01$) достоверно значимая прямая связь, т.е. чем больше стрессоустойчивость, тем больше интерес к работе. У преподавателя интерес к работе формируется в том случае, если его профессиональный интерес совпадает с его личностными качествами, способными влиять на стрессоустойчивость. Труд наиболее эффективен, когда существует интерес к профессиональной деятельности. Интерес – это основание для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя; субъективные переживания учителем успеха или неуспеха в педагогической деятельности, либо двигает его вперед, к вершинам успеха, либо заставляет покинуть профессию.

2) Стрессоустойчивость – предпочтение выполняемой работы высокому заработку ($r=0,503$; $p<0,05$) достоверно значимая прямая связь, т.е. чем больше стрессоустойчивость, тем больше предпочтение выполняемой работы высокому заработку. Одна и та же работа может порождать и удовлетворенность, и разочарование – все зависит от того, как Вы относитесь к ней. Многие преподаватели вуза испытывают полное удовлетворение от своего труда, но есть немало и тех, кто этим трудом тяготится, и работает ради высокой заработной платы.

3) Стрессоустойчивость – общая удовлетворенность трудом ($r=0,575$; $p<0,05$) достоверно значимая прямая связь, т.е. чем больше стрессоустойчивость, тем выше общая удовлетворенность трудом. Наиболее эффективной трудовой деятельность становится, если человек получает удовольствие от своей работы, у него возникает удовлетворенность трудом, снижается стресс.

Между параметрами стрессоустойчивости и удовлетворенности трудом: удовлетворенность достижениями в работе; удовлетворенность отношениями с взаимоотношениями с сотрудниками; удовлетворенность с взаимоотношениями с руководством; уровень притязаний в профессиональной деятельности – зна-

чимых связей обнаружено не было.

Полученные корреляционные связи позволяют утверждать, что показатели профессионального выгорания, организационного стресса и удовлетворенности трудом имеют тесную связь. Стрессоустойчивость напрямую зависит от интереса к работе, предпочтения выполняемой работы высокому заработку, что в целом приводит к общей удовлетворенности трудом преподавателя. Но удовлетворенность в профессиональных достижениях у преподавателя вуза, его уровень притязаний и взаимоотношения с руководством будут зависеть от других личностных особенностей педагога, а не от его уровня стрессоустойчивости.

Преподаватели с повышенной эмоциональной возбудимостью, неуравновешенностью нервных процессов, тревожностью при работе в условиях постоянного эмоционального напряжения испытывают истощение энергетических ресурсов, личностное отстранение и снижение профессиональной мотивации.

Таким образом, данные, полученные в ходе исследования подтверждают поставленную гипотезу, согласно которой детерминантами психологического здоровья являются высокий уровень стрессоустойчивости и отсутствие признаков эмоционального выгорания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования выявлено, что проблема психологического здоровья преподавателей вуза является одной из наиболее актуальных проблем современной психологической науки и практики. Изучение психологического здоровья профессорско-преподавательского состава вузов имеет большое практическое значение. Нарушения психологического здоровья у педагога будут обязательно проецироваться на обучаемых, так как основной формой педагогической деятельности является взаимодействие между преподавателем и студентом.

Теоретические и эмпирические исследования психологического здоровья широко представлены как в отечественной, так и зарубежной науке учеными: И.В. Дубровиной, А.В. Петровской, А.В. Лосевым, М.Г. Ярошевским, А. Маслоу, В. Франклом, Т.Ю. Артюховым, В.Э. Пахальяном, О.В. Хухлаевой и др.

С целью изучения детерминант психологического здоровья у преподавателей вуза нами было проведено исследование на базе ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет». В качестве диагностического инструментария нами использовались методика «Интегральная удовлетворенность трудом» разработанная А.В. Батаршевым, Опросник профессионального выгорания (МВІ) (Маслач К. и Джексон С., адаптирован Водопьяновой Н.Е.), Шкала организационного стресса Мак-Лина.

Психологическое здоровье характеризуется как отсутствие профессионального выгорания и высокий уровень стрессоустойчивости.

Как показало проведенное исследование самым существенным из характерных факторов риска, негативно влияющих на состояние психологического здоровья педагогов, является постоянное присутствие значительной эмоциональной нагрузки, являющейся одной из причин развития профессионального выгорания. Оценка профессионального выгорания по тесту К. Маслач и С. Джексон позволила выявить симптомы «выгорания», отраженные в трех субшкалах: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоцио-

нального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности собственных ресурсов. Деперсонализация представляет собой тенденцию развивать негативное, бездушное отношение к подопечным. Редукция личных достижений проявляется в недовольстве собой и результатами своей деятельности. Необходимость постоянно быть в центре всех событий, контактировать с большим количеством людей на работе со временем приводит к включению защитных механизмов – снижению эмоциональных затрат на общение и деятельность.

На формирование синдрома профессионального выгорания оказывает влияние комплекс организационных, индивидуальных и других социально-психологических факторов, в частности такие показатели как стрессоустойчивость и удовлетворенность трудом. Серьезными стрессовыми воздействиями являются организационные проблемы и изменения. Происходящие в течение многих лет преобразования образовательной среды имеют непосредственное отношение к развитию организационного стресса. Участвующие в исследовании педагоги несколько лет работают в условиях активных инновационных преобразований, требующих освоения множества новых видов деятельности, что, являясь одной из основных причин психического напряжения, пока новые формы работы не станут привычными.

При этом эмоциональное выгорание проявляется в большей степени у респондентов неудовлетворенных условиями труда, размером заработной платы и высоким уровнем профессиональной ответственности. На основании этого можно сделать вывод о том, что неблагоприятные условия труда повышают риск развития выгорания, а благоприятные являются фактором, ослабляющим влияние профессиональных стрессов.

Анализ стрессоустойчивости показал, что 65 % преподавателей имеют низкий уровень стрессоустойчивости. Это может говорить о том, что данные респонденты в меньшей степени защищены от негативного воздействия стрессоров и, как следствие, «выгорают» значительно быстрее и интенсивнее. Они не склонны менять свое поведение и адаптироваться под внешний мир. Их

установки и понятия незыблемы. Поэтому любое неблагоприятное внешнее для них – стресс. Они очень эмоциональны и неуравновешенны, неспособны быстро принимать решения в состоянии стресса.

В результате статистической обработки данных с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена была обнаружена значимая связь между эмоциональным истощением и организационным стрессом, которая свидетельствует о том, что преподаватели с высоким уровнем эмоционального истощения больше всего подвержены организационным стрессам. Показатели эмоционального истощения и деперсонализации тесно связаны с профессиональной ответственностью педагога, при повышении эмоционального истощения и деперсонализации снижается профессиональная ответственность. Также стрессоустойчивость тесно связана с интересом к работе, предпочтением выполняемой работы высокому заработку и общей удовлетворенностью трудом.

Полученные в ходе исследования данные подтверждают поставленную гипотезу, согласно которой детерминантами психологического здоровья являются высокий уровень стрессоустойчивости и отсутствие признаков эмоционального выгорания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Артюхов, И.П. Здоровье профессорско-преподавательского состава вузов: проблемы и возможности управления (экспертная оценка) / И.П. Артюхов, Н.А. Горбач, М.А. Лисняк // Здравоохранение Российской Федерации. – 2015. – № 4. – С. 44-48.
- 2 Баякина, О.А. Соотношение понятий психического и психологического здоровья личности / О.А. Баякина // Известия Самарского научного центра Российской Академии наук. – 2013. – № 5. – С. 1195-1199.
- 3 Башкирева, Т.В. Общие критерии психического, психологического и социального здоровья / Т.В. Башкирева // Мир психологии. – 2007. – № 2. – С. 140-151.
- 4 Бондаренко, Е.В. Профессиональное здоровье преподавателя вуза и повышение его ресурсов в контексте обеспечения психологической безопасности. / Е.В. Бондаренко // Прикладная психология и психоанализ. – 2015. – № 4. – С. 27-32.
- 5 Бондаренко, А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика / А.Ф. Бондаренко. – М.: Академия, 2015. – 336 с.
- 6 Борусяк, Е.В. Влияние профессиональных стрессов на психофизиологическое здоровье преподавателей вуза / Е.В. Борусяк // Гуманитарный вектор. – 2014. – № 3. – С. 57-59.
- 7 Букачёва, С.Г. Что такое психологическое здоровье? [Электронный ресурс] / С.Г. Букачёва. – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/14351/>. – 10.12.2017.
- 8 Васильева, О.С. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки / О.С. Васильева, Ф.Р. Филатов. – М.: Академия, 2014. – 352 с.
- 9 Виноградова, Н.И. Логика исследования профессионального здоровья преподавателя педагогического вуза / Н.И. Виноградова // Гуманитарный вектор. – 2010. – № 1. – С. 70-73.
- 10 Гапонова, Г.И. Профессиональное здоровье преподавателя вуза как

условие качества педагогического труда / Г.И. Гапонова, Д.П. Попова // Чрезвычайные ситуации: промышленная и экологическая безопасность. – 2015. – № 4. – С. 101-108.

11 Давыдова И.А. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов / И.А. Давыдова, Я.Я. Козьмина // Статистика и социология образования. – 2015. – № 3. – С. 169-183.

12 Домрачева, С.А. Изучение эмоционального выгорания педагогов / С.А. Домрачева // Концепт. – 2015. – №. 18. – С. 71-75.

13 Ежова, О.Н. Психологическое здоровье участников образовательного процесса юридических вузов: проблемы и перспективы / О.Н. Ежова, С.В. Иванова // Высшее образование сегодня. – 2015. – № 6. – С. 29-31.

14 Караваев, Ф.Ф. Психологическое здоровье и здоровье сберегающие технологии в образовании / Ф.Ф. Караваев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3. – С. 64-70.

15 Каримова, Р.Б. Роль современных психотехнологий в оценке психологического здоровья преподавателей вуза / Р.Б. Каримова, А.Е. Мусаева // Инновационные технологии в науке и образовании. – 2015. – № 1. – С. 218-221.

16 Козлов, А.В. Методика диагностики психологического здоровья / А.В. Козлов // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 110-117.

17 Козлов, А.В. Структура психологического здоровья: психосемантический подход / А.В. Козлов // Вестник Харьковского национального университета. – 2011. – № 9. – С. 130-133.

18 Кузьма, Т.И. Профессиональное выгорание педагога вуза / Т.И. Кузьма // Молодой ученый. – 2015. – № 20. – С. 533-535.

19 Лапина, И.А. Эмоциональное выгорание: причины, последствия / И.А. Лапина // Молодой ученый. – 2016. – № 29. – С. 331-334.

20 Лисняк, М.А. Мониторинг психологического здоровья преподавателей вузов / М.А. Лисняк, Н.А. Горбач, Д.М. Шерстяных // Психологическое здоровье человека: жизненный ресурс и жизненный потенциал. – 2015. – С. 157-165.

21 Лисняк, М.А. Организация психологического сопровождения профессорско-преподавательского состава вузов / М.А. Лисняк, Н.А. Горбач // Проблемы охраны здоровья населения и управления в здравоохранении. – 2015. – № 10. – С. 60-64.

22 Лисняк, М.А. Охрана психологического здоровья профессорско-преподавательского состава вузов [Электронный ресурс] / М.А. Лисняк, Н.А. Горбач. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/index.php/veterinary-medicine-and-pharmaceuticals-311/preserving-medicine-311/7920-protection-of-psychological-health-university>. – 15.11.2017.

23 Лебедева, О.В. Проблема соотношения понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье» в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе / О.В. Лебедева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 3. – С. 33-37.

24 Маленова, А.Ю. Профессиональная деятельность современного преподавателя вуза: стрессоры и ресурсы преодоления / А.Ю. Маленова // Психологическое сопровождение образования: теория и практика. – 2014. – № 12. – С. 25-28.

25 Малышева, О.А. К вопросу об эмоциональном выгорании руководителя образовательного учреждения / О.А. Малышева, В.С. Веденцов // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 2. – С. 266-268.

26 Малярчук, Н.Н. Ценность профессионального здоровья преподавателя как составляющая корпоративной культуры вуза / Н.Н. Малярчук, Е.Н. Цыбикова // Бюллетень ВСНЦ СО РАМН. – 2015. – № 2. – С. 62-65.

27 Мартынович, Е.С. К вопросу о психологическом здоровье субъектов образовательного процесса / Е.С. Мартынович, О.В. Бажук // Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты: сб. статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей / под общ. ред. Т.М. Сигитова. – Пермь: Изд-во ИП Сигитов Т.М., 2016. – С. 59-61.

28 Мокаева, М.А. Психологическое здоровье педагога как условие его эффективной деятельности / М.А. Мокаева // Педагогическое образование в

России. – 2013. – № 3. – С. 37-41.

29 Москвина, М.В. Теория и практика психологического здоровья для педагогов всех типов образовательных учреждений: учебное пособие / М.В. Москвина. – М.: Издательство Нобель Пресс, 2013. – 324 с.

30 Никифоров, Г.С. Психологические факторы профессионального здоровья преподавателей высшей школы / Г.С. Никифоров, Н.Е. Водопьянова, Р.А. Березовская. – 2015. – № 4. – С. 42-54.

31 Новикова, Л.В. Социально-психологические, личностные и профессиональные факторы риска психического выгорания [Электронный ресурс] / Л.В. Новикова // Фестиваль педагогических идей газеты «Первое сентября». – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/413786>. – 15.12.2017.

32 Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2014. – № 3. – С. 18-22.

33 Осухова, Н.Г. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания / Н.Г. Осухова, В.В. Кожевникова. – М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2013. – 112 с.

34 Пахальяна, В.Э. Развитие и психологическое здоровье. Дошкольный и школьный возраст / В.Э. Пахальяна. – СПб.: Питер, 2014. – 240 с.

35 Петанова, Е.И. Факторы риска нарушений здоровья преподавателей вузов / Е.И. Петанова // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2011. – № 6. – С. 371-373.

36 Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2006. – 607 с.

37 Поначугин, А.В. Синдром эмоционального выгорания профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения / А.В. Поначугин // Вестник Мининского университета. – 2017. – № 2. – С. 355-369.

38 Попова, Т.А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога / Т.А. Попова // Современные проблемы науки и

образования. – 2013. – № 6. – С. 27-29.

39 Порфирьева, С.И. Профилактика профессионального выгорания педагога [Электронный ресурс] / С.И. Порфирьева. – Режим доступа: http://gov.cap.ru/SiteMap.aspx?gov_id=121&id=814324. – 15.11.2017.

40 Практическая психология образования: учеб. пособие / под ред. И.В. Дубровиной. – СПб.: Питер, 2014. – 592 с.

41 Психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Флинта, 2016. – 494 с.

42 Психологическое здоровье субъектов образовательного процесса: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. / под ред. Л.И. Дементий. – Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 2011. – 188 с.

43 Семенова, Е.М. Психологическое здоровье педагога: возможности его сохранения и укрепления [Электронный ресурс] / Е.М. Семенова. – Режим доступа: <https://sites.google.com/site/zdoroviepedagoga/3-sekcia/semenova>. – 10.12.2017.

44 Скорик, Ю.М. Факторы, обуславливающие профессиональное выгорание педагогов высшей школы / Ю.М. Скорик // Вектор науки ТГУ. – 2013. – № 4. – С. 184-187.

45 Советова, Е.В. Оздоровительные технологии в школе / Е.В. Советова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. – 285 с.

46 Сорокина, Л.В. Психологическое здоровье педагогов, факторы его определяющие / Л.В. Сорокина, О.А. Попова // Вестник Тамбовского университета. – 2012. – № 2. – С. 797-801.

47 Усатов, И.А. Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности» / И.А. Усатов // Концепт. – 2016. – № 11. – С. 681-685.

48 Федотова, Н.И. Психологические особенности эмоционального выгорания преподавателей высшей школы / Н.И. Федотова // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 10. – С. 319-329.

49 Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель

профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2014 . – № 6. – С. 57-64.

50 Фролова, Ю.Г. Психология здоровья: учеб. пособие / Ю.Г. Фролова. – М.: Изд-во «Высшая школа», 2014. – 340 с.

51 Хусаинова, Р.М. Психологическое здоровье педагога: необходимость его сохранения и укрепления / Р.М. Хусаинова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 3. – С. 313-314.

52 Хухлаева, О.В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции: учеб. пособие / О.В. Хухлаева. – М.: Академия, 2014. – 208 с.

53 Шувалов, А. Психологическое здоровье человека / А. Шувалов // Вестник ПСТГУ IV: Педагогика. Психология. – 2014. – № 4. – С. 87-101.

54 Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2016. – 256 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник профессионального выгорания (МВІ) (Маслач К. и Джексон С., адаптирован Водопьяновой Н.Е.)

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным (ой)
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу
4. Я хорошо понимаю, каждого моего студента и нахожу к каждому свой подход
5. Я общаюсь с моими студентами чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума
6. Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении со студентами
8. Я чувствую угнетенность и апатию
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих студентов и коллег
10. В последнее время я стал(а) более отстраненным(ой) и жестким (ой) по отношению к тем, с кем я работаю
11. Как правило студенты и администрация вуза слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление
13. Я испытываю эмоциональный спад на работе
14. Я чувствую равнодушие потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше
15. Я не могу быть участливой ко всем студентам, особенно недисциплинированным и не желающим учиться
16. Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими студентами и коллегами
18. Я легко общаюсь со студентами и их родителями независимо от их социального положения и поведения
19. Я многое успеваю сделать на работе и дома
20. Я чувствую себя на пределе возможностей
21. Я много смогу еще достичь в своей жизни
22. Бывает, что коллеги, студенты и их родители перекадывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Шкала организационного стресса Мак-Лина

Таблица Б.1 – Шкала организационного стресса Мак-Лина

№	Вопросы	Верно (всегда)	Скорее верно	Нечто сред- нее	Скорее невер- но	Неверно (нико- гда)
1	При возникновении проблем я начинаю активно действовать					
2	После окончания рабочего дня я продолжаю думать о незавершенных или предстоящих рабочих делах					
3	Я работаю с интересными и достойными людьми, уважаю их чувства и мнения					
4	Я осознаю и понимаю свои собственные слабости и сильные качества					
5	Существует довольно много людей, которых я могу назвать хорошими друзьями					
6	Я получаю удовольствие, используя свои знания и навыки на работе и в жизни					
7	На работе мне часто неинтересно					
8	Мне интересно встречаться, разговаривать и работать с людьми различных мировоззрений, отличающихся от моих точек зрения					
9	Часто в моей работе я берусь за большее, чем могу успеть сделать в реальное время					
10	В выходные дни я активно отдыхаю					
11	Я могу работать продуктивно только с теми, кто близок мне по духу (культуре, интересам, менталитету), или с теми, кто похож на меня					
12	Я работаю прежде всего для того, чтобы заработать себе на жизнь, а не потому, что я получаю удовольствие от своей работы					
13	В моей работе я всегда действую рационально, четко определяю приоритеты (первостепенные задачи)					
14	На работе я часто вступаю в спор с людьми, которые думают иначе, чем я					
15	Я испытываю беспокойство по поводу своей работы					
16	Кроме работы я успеваю заняться многими другими интересными для меня делами в различных областях (развлечения, хобби, творчество...).					
17	Я расстраиваюсь, когда дело не получается так, как я хочу					
18	Часто я не знаю, как настоять на своем в спорных вопросах					
19	Я легко (без особого напряжения) нахожу выход из проблемных (профессионально трудных) ситуаций, мешающих мне достичь важной цели					
20	Я часто не соглашаюсь с моим начальником или коллегами					

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.)

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
 - а) да;
 - б) не со всеми;
 - в) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
 - а) да;
 - б) не всегда;
 - в) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
 - а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
 - а) да;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.)

- б) не уверен;
 - в) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
- а) да;
 - б) что-то среднее;
 - в) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:
- а) да;
 - б) среднее;
 - в) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
- а) да;
 - б) редко;
 - в) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
- а) да;
 - б) среднее;
 - в) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
- а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
- а) да;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.)

б) не совсем;

в) нет.

14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

15. Меня редко поощряют за работу:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

а) да;

б) может быть;

в) нет.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да;

б) не совсем;

в) нет.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Сводная таблица результатов исследования

Таблица Г.1 – Сводная таблица результатов исследования

№ п/п	Эмоциональное выгорание			Суммарный показатель организационного стресса	Общая удовлетворенность трудом
	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений		
1	50	18	25	58 тип А	12
2	25	23	39	49 тип АВ	12
3	24	11	38	65 тип А	12
4	19	7	33	42 тип АВ	12
5	36	19	41	63 тип А	13
6	23	15	39	58 тип А	12
7	40	21	27	71 тип А	14
8	26	14	31	48 тип АВ	12
9	26	14	33	45 тип АВ	15
10	15	7	22	38 тип В	12
11	26	14	35	56 тип А	13
12	38	20	38	60 тип А	13
13	41	15	27	56 тип А	12
14	36	20	32	58 тип А	15
15	34	10	48	66 тип А	13
16	16	11	35	37 тип В	14
17	37	17	25	61 тип А	14
18	38	13	22	59 тип А	15
19	18	6	32	43 тип АВ	12
20	41	16	25	56 тип А	15

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Результаты исследования показателей удовлетворенности трудом

Таблица Д.1 – Показатели удовлетворенности трудом

№ п/п	Возраст	Удовлетворенность трудом								
		Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	36	3	2	5	4	1	1	2	1	19
2	51	3	2	5	2	2	2	1	0	12
3	42	3	4	6	5	2	1	2	2	18
4	43	4	3	5	6	2	2	3	2	15
5	43	3	3	5	5	1	2	2	1	13
6	21	3	2	5	2	2	1	2	1	12
7	49	4	3	5	5	1	2	3	0	18
8	53	5	3	5	4	1	1	2	1	19
9	36	4	1	5	3	1	2	3	2	16
10	50	3	2	6	3	2	2	3	0	17

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Результаты исследования показателей удовлетворенности трудом

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
11	49	4	3	6	2	0	2	4	2	20
12	36	4	3	6	4	1	2	4	1	18
13	45	4	4	6	4	2	1	2	2	22
14	27	4	3	6	6	0	2	3	2	18
15	43	5	3	6	5	1	1	1	0	20
16	45	3	4	4	3	2	1	3	1	21
17	52	4	4	5	5	3	2	2	1	18
18	45	4	3	5	6	2	1	3	2	19
19	46	3	3	4	5	2	1	1	1	19
20	54	4	4	5	5	2	2	3	1	18

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Результаты корреляционного анализа по Спирмену

Таблица Ж.1 – Статистическая таблица

		Эмоциональное выгорание			Удовлетворенность трудом									Организационный стресс
Эмоциональное выгорание		ЭИ	Д	РДР	ИР	УДР	УВС	УВР	УППД	ПЗ	УУТ	ПО	ОУТ	
	ЭИ	1,00												
	Д	0,622	1,00											
	РДР	-0,326	0,072	1,00										
Удовлетворенность трудом	ИР	0,113	0,196	-0,103	1,00									
	УДР	0,458	0,314	0,345	-0,151	1,00								
	УВС	-0,053	0,319	0,387	0,195	0,331	1,00							
	УВР	0,01	-0,242	-0,109	0,11	0,266	0,129	1,00						
	УППД	0,323	0,078	-0,146	0,471	-0,151	0,093	0,217	1,00					
	ПЗ	0,098	-0,056	0,271	0,383	0,247	0,108	0,185	-0,03	1,00				
	УУТ	0,31	0,085	-0,184	0,216	0,05	0,176	0,011	-0,12	0,449	1,00			
	ПО	0,525	0,581	0,188	0,158	0,465	0,228	0,065	0,162	-0,038	0,103	1,00		
ОУТ	-0,276	-0,469	-0,115	0,186	-0,11	-0,024	0,379	-0,059	0,283	0,56	-0,198	1,00		
Организационный стресс	0,574	0,453	0,202	0,514	0,026	0,168	0,157	-0,13	0,503	0,082	0,435	0,575	1,00	