

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

_____ Е.А. Иванова

« _____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Взаимосвязь профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей

Исполнитель
студент группы 364сб2

В.Д. Софронова

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

Ю.В. Бадалян

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Благовещенск 2017

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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.А. Иванова
« ____ » _____ 2017г.

З А Д А Н И Е

К бакалаврской работе студента СОФРОНОВОЙ ВАЛЕНТИНЫ
ДМИТРИЕВНЫ

**1. Тема бакалаврской работы: ВЗАИМОСВЯЗЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
ПРОФЕССИЕЙ УЧИТЕЛЕЙ.**

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 11.01.2017 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе:

Проблемой профессионального выгорания явились теоретические положения, выдвинутые в классических работах Г. Селье и Лазаруса, Д. Бернса, Дж. Виткин, К. Вильямс, М. Джоржа, Т. Кокс, Ф. Меерсон, занимающихся проблемой стресса, а также Х. Фреденбергера, К. Маслач, М. Буриша, Г. Чернисс и других изучавших эмоциональное напряжение и истощение в зарубежных исследованиях.

По мнению ученых А.А. Баранова, Ф.П. Березина, А.Р. Кудашева, А.А. Реан, успехи в профессиональной деятельности определяются степенью удовлетворенности своей профессией. Удовлетворенность профессией это источник дальнейшей профессиональной активности, личностный результат усилий профессионального совершенствования.

Одной из первых к проблеме удовлетворенности трудом в

профессиональной деятельности педагога обратилась Н.В. Кузьмина. В ее работе исследовалась взаимосвязь удовлетворенности профессией и процессом деятельности с уровнем мастерства в учебной и воспитательной работе.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

1. Проанализировать литературу по проблеме изучения взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей;

2. Выявить уровень сформированности профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей;

3. Определить характер взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.).

Бакалаврская работа содержит 70 страниц, 7 рисунков, 1 таблицу, 52 литературных источников, 3 приложения.

6. Дата выдачи задания 7 сентября 2016 года.

Руководитель бакалаврской работы: БАДАЛЯН ЮЛИЯ ВАЛЕРЬЕВНА,
КАНДИДАТ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

Задание принял к исполнению (дата): _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Данная бакалаврская работа содержит 70 страниц текста, 2 главы, 7 рисунков, 1 таблицу, 3 приложения, 52 литературных источников.

ВЫГОРАНИЕ, ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ РЕАКЦИЯ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ
ВЫГОРАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, УЧИТЕЛЬ,
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБНОСТЕЙ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ
ПРОФЕССИЕЙ

В теоретической части исследования отражены теоретические основы изучения взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

Цель исследования: изучение взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

Во второй главе бакалаврской работы представлены результаты исследования взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические основы изучения взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей	9
1.1 Понятие профессионального выгорания в психологии	9
1.2 Общая характеристика удовлетворенности профессией	20
1.3 Профессиональное выгорание как фактор удовлетворенности профессией учителей	32
2 Исследование взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей	46
2.1 Организация и методы исследования	46
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	50
Заключение	64
Библиографический список	66
Приложение А Методика «Диагностика профессионального выгорания» (Маслач К., Джексон С., адаптация Водопьяновой Н.Е.)	71
Приложение Б Методика «Оценка удовлетворенности профессией учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)	73
Приложение В Сводные таблицы результатов	79

ВВЕДЕНИЕ

Проблема «выгорания» очень важна для современных организаций из-за своих негативных последствий: ухудшение психологического и физического здоровья, нарушение системы отношений, развитие негативных установок по отношению к организации, снижение качественных и количественных показателей профессиональной деятельности. Поэтому одной из важных проблем практической психологии является изучение закономерностей проявления данного синдрома с целью разработки научно обоснованных программ его профилактики и преодоления.

Исследователи в области профессиональных стрессов пришли к выводу о том, что интенсивные межличностные взаимодействия, свойственные коммуникативным профессиям, могут представлять собой риск развития синдрома профессионального «выгорания» (Водопьянова, 1997; Гришина, 1998). Имеются данные о том, что «выгорание» является следствием переживания хронических стрессов в таких профессиях, как медицинские работники, учителя, менеджеры, продавцы, социальные работники и другие.

Впервые термин «стресс» в физиологию и психологию ввел Уолтер Кэннон. Канадский физиолог Ганс Селье в 1936 году опубликовал свою первую работу по общему [адаптационному синдрому](#). Только в 1946 году Г. Селье начал систематически использовать термин «стресс» для общего адаптационного напряжения. Позднее понятие стресса было расширено и стало использоваться для характеристики особенностей состояний индивида в экстремальных условиях на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях.

В классических исследованиях Г. Селье, а позднее А. Лазаруса, было показано, что длительное воздействие стресса приводит к таким неблагоприятным последствиям как снижение общей психической устойчивости организма, появление чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности, тенденция к отказу от выполнения заданий в ситуациях повышенных требований, неудач и поражений.

Проблемой профессионального выгорания явились теоретические положения, выдвинутые в классических работах Г. Селье и Лазаруса, Д. Бернса, Дж. Виткин, К. Вильямс, М. Джоржа, Т. Кокс, Ф. Меерсон, занимающихся проблемой стресса, а также Х. Фреденбергера, К. Маслач, М. Буриша, Г. Чернисс и других изучавших эмоциональное напряжение и истощение в зарубежных исследованиях.

По мнению ученых А.А. Баранова, Ф.П. Березина, А.Р. Кудашева, А.А. Реан, успехи в профессиональной деятельности определяются степенью удовлетворенности своей профессией. Удовлетворенность профессией это источник дальнейшей профессиональной активности, личностный результат усилий профессионального совершенствования.

Одной из первых к проблеме удовлетворенности трудом в профессиональной деятельности педагога обратилась Н.В. Кузьмина. В ее работе исследовалась взаимосвязь удовлетворенности профессией и процессом деятельности с уровнем мастерства в учебной и воспитательной работе.

Главное в формировании удовлетворенности трудом, по мнению Н.В. Кузьминой, – овладение мастерством в учебно-воспитательной работе с детьми. В этом случае процесс деятельности, возможность учить и воспитывать детей и общение с ними приносят наибольшее удовлетворение, вознаграждая учителя за все трудности, которые ему приходится преодолевать в процессе деятельности. Было обнаружено, что наибольшую неудовлетворенность учителей вызывает большая перегруженность и, как следствие ее, невозможность заниматься своим предметом, невозможность творчества и невозможность совершенствоваться в своей деятельности. Когда учитель овладевает педагогическим мастерством, труд становится его потребностью и источником радости. Если учитель не владеет педагогическим мастерством, то никакие побочные радости профессии, даже детская любовь и привязанность не радуют и не приносят удовлетворения.

В исследованиях А.А. Реана, посвященных удовлетворенности профессией, получены следующие результаты: удовлетворенность профессией

существенно коррелирует с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная связь) и с уровнем эмоциональной нестабильности (отрицательная зависимость).

Цель исследования: изучение взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

Объект исследования: профессиональное выгорание.

Предмет исследования: взаимосвязь профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

Задачи исследования:

1. Проанализировать литературу по проблеме изучения взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей;
2. Выявить уровень сформированности профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей;
3. Определить характер взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы статистической обработки данных.

База исследования: Муниципальное образовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 2 п. Серышево Амурской области.

Выборка исследования: 19 учителей.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ПРОФЕССИЕЙ УЧИТЕЛЕЙ

1.1 Общее понятие профессионального выгорания в психологии

Синдром выгорания более тридцати лет широко исследуется в зарубежной психологии. В отечественной науке интерес к нему возник сравнительно недавно.

В зарубежной литературе синдром выгорания обозначают термином «*burn-out*» (англ.). В переводе этот термин можно сопоставить с такими русскими эквивалентами, как «сгорание», «выгорание» [17, с. 45].

Научное изучение синдрома выгорания началось в 70-х годах XX века. Поводом для изучения этой проблемы явилось наблюдение за работниками американской «службы психологической и социальной поддержки», в которой работали психологи, социологи и врачи. Специалисты через определенный период работы как правило становились вспыльчивыми и раздражительными, теряли интерес к работе, испытывали чувство опустошения или истощения. Естественно, в подобном состоянии выполнение профессиональных обязанностей не могло быть эффективным.

Исследование этого явления привело к выявлению особой формы стрессового воздействия – «стресса общения». Сам феномен получил название: «выгорание персонала» или просто «выгорание». Первоначально в качестве основной причины развития выгорания персонала выделили состояние эмоционального переутомления. Можно предположить, что специалисты ни психологически, ни методически не были подготовлены к большим эмоциональным затратам, которые неизбежно возникали в процессе профессиональной деятельности. Общение, чаще всего неформальное, с целью оказать определенное воздействие (например, успокоить) требует от специалиста активного включения эмоций. Очевидно, что при организации и отборе персонала руководители службы не учли вероятность развития

негативных последствий влияния напряженной психоэмоциональной среды на специалистов [4].

При дальнейшем изучении данной проблемы в более широком контексте оказалось, что явление «выгорание персонала» быстрее и заметнее происходит в тех сферах, где специалист по долгу профессии должен проявлять к субъектам профессиональной деятельности внимание, участие, эмпатию. В течении более чем 30 лет изучения феномена «выгорания персонала» зарубежными и отечественными исследователями создано значительное количество моделей, описывающих данный феномен. Удобно ознакомиться с этими моделями не в хронологическом порядке их создания, а по мере усложнения их структуры [36].

Однофакторная модель разработана Pines и Aronson в 1988 г. Согласно ей, выгорание – это состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Истощение в этой модели рассматривается как основная причина и компонента выгорания, а негативные переживания и проявления поведения считается следствием. Авторы исследовали это явление у представителей социальных профессий, но подчеркивали, что риск выгорания распространяется и на представителей других профессий.

В двухфакторной модели авторы рассматривали выгорание, состоящим из двух компонентов: эмоционального истощения и деперсонализации. К первому компоненту относятся жалобы на физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Ко второму относятся изменения отношений или к пациентам, или к себе. Авторы двухфакторной модели Д. Дирендонк, Б. Шауфели, Х. Сиксма проводили исследования среди медсестер [5].

Следует подчеркнуть, что применительно к синдрому выгорания содержание понятия «деперсонализация» отличается от значения, закрепленного в DSM-IV (в DSM-IV деперсонализация определяется как нарушение восприятия: субъективное ощущение нереальности и отчуждения, измененности собственного «Я»). Разные исследователи синдрома выгорания вкладывают различный смысл в термин «деперсонализация». В целом,

деперсонализацию можно определить следующим образом: дегуманизация (обесценивание) межличностных отношений, негативизм, циничность по отношению к чувствам и переживаниям других людей. Для всех проявлений деперсонализации характерна утрата эмоционального компонента психических процессов: потеря чувств к близким, снижение эмпатии – отзывчивости, соучастия.

В результате проведенных исследований появилась возможность определения выгорания как профессионального кризиса, связанного с профессиональной деятельностью в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе. Такое определение синдрома выгорания повлекло необходимость расширения и модификации в определениях основных компонентов: эмоционального истощения, деперсонализации, редукции профессиональных достижений и обязанностей.

В четырехфакторной модели один из трех компонентов синдрома выгорания разделяется на два отдельных фактора: по отношению к субъектам профессиональной деятельности и по отношению к работе. Например: эмоциональное истощение, связанное с работой и с субъектами профессиональной деятельности [21, с. 34].

При изучении синдрома выгорания закономерно возник вопрос о динамике развития этого синдрома. В рамках процессуальных моделей динамика развития синдрома выгорания рассматривается как процесс возрастания эмоционального истощения, вследствие которого возникают негативные установки по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Специалисты пытаются создать эмоциональную дистанцию в отношениях с клиентами как способ преодолеть истощение. Параллельно развивается негативная установка по отношению к собственным профессиональным достижениям (редукция профессиональных достижений).

В основе динамической фазовой модели выгорания, предложенной Р.Т. Голембиевским и Р.Ф. Мунзенридером, лежит представление о сложной динамике развития данного синдрома. Авторы выделяют три степени и восемь

фаз выгорания, которые отличаются взаимоотношением показателей по всем трем факторам, диагностируемых с помощью опросника МВІ (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений). Предложенная модель позволяет выделить низкую (1 – 3 фазы), среднюю (4 – 5 фазы), высокую степень выгорания (6 – 8 фазы). Последняя степень выгорания является переходом к энергетическому истощению, характеризующаяся появлением высоких показателей эмоционального истощения.

Дж. Гринберг предлагает рассматривать выгорание как пятиступенчатый прогрессирующий процесс, развивающийся во времени и с нарастающей степенью выраженности негативных проявлений:

1 стадия (медовый месяц) – на этой стадии работник обычно доволен своей работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако, со временем работа приносит меньше удовольствия и работник становится менее энергичным.

2 стадия (недостаток топлива) – на этой стадии появляется усталость и работник может начать употреблять различные психоактивные вещества. Еще один признак – проблемы со сном.

3 стадия (хронические симптомы) – на этой стадии чрезмерная работа приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, и таким психологическим проявлениям как злоба или чувство подавленности.

4 стадия (кризис) – на этой стадии может развиваться настоящее заболевание, в результате чего человек теряет работоспособность, из-за возникающего пессимизма, сомнений в себе и / или озабоченности проблемами могут испортиться отношения в семье.

5 стадия (пробивание стены) – физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие болезни, грозящей инвалидизацией или смертью.

Синдром выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и представляет собой многомерный конструкт, набор негативных

психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Это ответная реакция на продолжительные стрессы межличностных коммуникаций [7].

Существуют различные определения выгорания. В соответствии с моделью Маслач и Джексон оно рассматривается как ответная реакция на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающая в себя три компонента: 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 [17, с. 22].

Деперсонализация представляет собой тенденцию развивать негативное, бездушное, циничное отношение к реципиентам. Контакты становятся обезличенными и формальными. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое со временем вырывается наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редукция профессиональных достижений проявляется как снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане. Замечая негативные чувства или проявления, человек винит себя, у него снижается как профессиональная, так и личная самооценка, появляется чувство собственной несостоятельности, безразличие к работе [3].

В связи с этим синдром выгорания рассматривается рядом авторов как «профессиональное выгорание», что позволяет изучать данный феномен в аспекте профессиональной деятельности. Считается, что такой синдром наиболее характерен для представителей социальных или коммуникативных

профессий – системы «человек-человек»: медицинские работники, учителя, менеджеры всех уровней, консультирующие психологи, психотерапевты, психиатры, представители различных сервисных профессий.

Впервые термин «burnout» был введен американским психиатром Х. Фреденбергером для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами (пациентами) в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально под «выгоранием» подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности [27, с. 105].

Со времени появления данного понятия исследование этого феномена было затруднено из-за его содержательной неоднозначности и многокомпонентности. С одной стороны, сам термин не был тщательно определен, поэтому измерение выгорания не могло быть достоверным, с другой стороны, из-за отсутствия соответствующего измерительного инструментария данный феномен нельзя было детально описать эмпирически.

В настоящее время ведется широкая полемика по вопросу соотношения таких понятий как стресс и выгорание. Несмотря на растущий консенсус относительно концепции последнего, в литературе, до сих пор отсутствует четкое разделение между двумя этими понятиями. Хотя большинство исследователей определяет стресс как несоответствие в системе «личность – среда» или как результат дисфункциональных ролевых взаимодействий, традиционно не наблюдается полного дифференциального или операционального согласия относительно концептуализации профессионального стресса. Исходя из этого, ряд авторов рассматривает стресс как общее понятие, которое может стать основой для изучения ряда проблем [29, с. 252].

Многие исследователи считают, что выгорание выступает отдельным аспектом стресса, потому оно определяется и исследуется в основном как модель ответных реакций на хронические рабочие стрессоры. Реакция выгорания начинается в большей степени как результат (следствие)

требований, включающих стрессоры межличностного характера. Таким образом, оно представляет собой следствие профессионального стресса, в котором модель эмоционального истощения, деперсонализации и редуцированных персональных достижений есть результат действия разнообразных рабочих требований (стрессоров), особенно межличностной природы.

Выгорание как следствие профессиональных стрессов возникает в тех случаях, когда адаптационные возможности (ресурсы) человека по преодолению стрессовой ситуации превышены. Н.В. Гришина рассматривает выгорание в качестве особого состояния человека, оказывающегося следствием профессиональных стрессов, адекватный анализ которого нуждается в экзистенциальном уровне описания. Это необходимо потому, что развитие выгорания не ограничивается профессиональной сферой, а проявляется в различных ситуациях бытия человека; болезненное разочарование в работе как способе обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию [32].

Многочисленные зарубежные исследования подтверждают, что выгорание вытекает из профессиональных стрессов. Пулен и Уолтер в лонгитюдном исследовании социальных работников обнаружили, что увеличение уровня выгорания связано с увеличением уровня профессионального стресса. Д. Роуи получил данные о том, что лица, испытывающие «выгорание», имеют более высокий уровень психологического стресса и меньшую устойчивость, выносливость [4].

Основываясь на результатах ряда исследований, Перлман и Хартман предложили модель, согласно которой выгорание рассматривается в аспекте профессиональных стрессов. Три измерения выгорания отражают три основных симптоматических категории стресса:

- физиологическую, сфокусированную на физических симптомах (физическое истощение);
- аффективно-когнитивную, сфокусированную на установках и чувствах (эмоциональное истощение, деперсонализация);

– поведенческую, сфокусированную на симптоматических типах поведения (деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность).

Согласно модели Перлмана и Хартмана, индивидуальные характеристики, рабочее и социальное окружение важны для восприятия, воздействия и оценки стресса в совокупности с эффективным или неэффективным преодолением стрессовой ситуации. Данная модель включает в себя четыре стадии.

Первая отражает степень, в которой ситуация способствует стрессу. Существует два наиболее вероятных типа ситуаций, при которых он возникает. Навыки и умения работника могут быть недостаточными, что бы соответствовать воспринимаемым или действительным организационным требованиям, или работа не соответствует его ожиданиям, потребностям или ценностям. Иными словами, стресс вероятен, если существует противоречие между субъектом труда и рабочим окружением.

Вторая стадия включает восприятие и переживание стресса. Известно, что многие ситуации, ему способствующие, не приводят к тому, что, по мнению людей, они испытывают стрессовое состояние. Движение от первой стадии ко второй зависит от ресурсов личности, а также ролевых и организационных переменных.

Третья стадия описывает три основных класса реакций на стресс (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие), а четвертая представляет собой последствия стресса. Выгорание как многогранное переживание хронического эмоционального стресса соотносится именно с последней, представляя результат реакции на стресс [40, с. 138].

Переменные, значимо связанные с выгоранием, подразделяются на организационные, ролевые и индивидуальные характеристики, которые влияют на:

- восприятие субъектом своей профессиональной роли и организации;
- ответную реакцию на это восприятие;
- реакцию организации на симптомы, проявляющиеся у работника (на третьей стадии), которые затем могут привести к последствиям,

обозначенным на четвертой.

Именно с этой точки зрения должна пониматься многомерная природа «выгорания». Поскольку организация реагирует на такие симптомы, то возможны разнообразные последствия, как, например, неудовлетворенность работой в организации, текучесть кадров, стремление минимизировать деловые и межличностные контакты с коллегами, снижение продуктивности работы.

Прослеживаются тесные связи между личной значимостью производственных задач и продуктивностью деятельности, намерением уйти с работы и интегральным показателем «выгорания», прогулами и деперсонализацией; плохими отношениями с семьей и друзьями и деперсонализацией, психосоматическими заболеваниями и эмоциональным истощением, значимостью работы и личностными достижениями, употреблением алкоголя и продуктивностью.

К. Маслач выделила факторы, от которых зависит развитие синдрома выгорания:

- индивидуальный предел, потолок возможностей «эмоционального Я» противостоять истощению; самосохраняясь, противодействовать выгоранию;
- внутренний психологический опыт, включающий чувства, установки, мотивы, ожидания;
- негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункции и / или их негативные последствия [18].

Симптомы «выгорания» выглядят обширно, в настоящее время таковых исследователями выделено свыше 100. Симптомами, сигнализирующими о развитии выгорания могут быть: снижение мотивации к работе, резко возрастающая неудовлетворенность работой, потеря концентрации и увеличение ошибок, снижение ожиданий, конфликты на рабочем месте, увеличение абсентеизма, хроническая усталость.

По другим данным, симптомы выгорания разделяются на следующие

категории:

1) Физические: усталость, чувство истощения, частые головные боли, одышка, бессонница, избыток и недостаток веса, астенизация;

2) Поведенческие и психологические: работа становится все тяжелее и тяжелее, сотрудник поздно появляется на работе и рано уходит, берет работу домой, снижение уровня энтузиазма, ригидность, раздражительность [18].

Важно помнить о том, что выгорание – это синдром или группа симптомов, появляющихся вместе. Однако все вместе они ни у кого не проявляются одновременно, потому что выгорание – процесс сугубо индивидуальный.

К концу XX в. г. в англоязычной литературе было опубликовано свыше тысячи статей по «профессиональному выгоранию». Представленные в них исследования носили главным образом описательный и эпизодический характер. Первоначально количество профессионалов, относимых к подверженным «эмоциональному сгоранию», было незначительно – это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Р. Шваб расширяет группу профессионального риска: это – прежде всего учителя, полицейские, юристы, тюремный персонал, политики, менеджеры всех уровней. Как пишет К. Маслач, одна из ведущих специалистов по исследованию «эмоционального сгорания», «деятельность этих профессионалов весьма различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать продолжительное время» [44, с. 190].

Исследования последних лет позволили существенно расширить сферу распространения этой структуры, включив профессии, не связанные с социальной сферой, что привело к некоторой модификации понятия «выгорания» и его структуры. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное

истощение, цинизм, профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом.

Анализ различных видов деятельности показал, что существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошенности вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми. Появился термин «бессильный помощник», описывающий состояние психической перегрузки в социальных профессиях. Проблема психического здоровья и борьбы за профессиональное долголетие ярко заявляет о себе применительно к деятельности педагогических работников, на которых возложена ответственность за будущее наших детей и страны в целом.

Комплексное исследование, изучающее влияние социальных и психосоциальных факторов на возникновение заболеваний, осуществила школа Г. Селье. Ее представители пусковым механизмом болезни считают стресс и сопровождающие его переживания. Отечественные исследователи стресса – Л.А. Китаев-Смык, П.В. Симонов, К.П. Балицкий – изучают характер эмоционального реагирования на внешнюю ситуацию и его влияние на развитие заболевания. В настоящее время установлена роль стресса в возникновении и развитии целого ряда заболеваний: сердечно-сосудистой патологии, язвенной болезни желудка, неврозов и других соматических и психических недомоганий. Психические недомогания в наиболее общем виде рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром психического «выгорания».

Таким образом, в настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома выгорания, но, несмотря на различие в подходах к его измерению, можно заключить, что синдром выгорания представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе «человек-человек». Последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо

психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационно-установочных) изменениях личности. Они имеют непосредственное значение для социального и психосоматического здоровья личности [45, с. 147].

Определяя сущность психического выгорания и его структуру, можно утверждать, что согласно современным данным, под «психическим выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы.

1.2 Общая характеристика удовлетворенности профессией

Удовлетворенность профессией это субъективная оценка профессиональной позиции индивида с точки зрения его уважения в обществе, дохода, шансов на продвижение по службе. Оказывает влияние на профессиональную мобильность, так как неудовлетворенность профессией порождает стремление к смене профессиональной позиции [9].

С начала 1930-х гг. психологи пытаются определить компоненты удовлетворенности профессией – переменной или сочетания переменных, которым не удается дать точное определение, поскольку удовлетворенности профессией можно рассматривать с различных точек зрения; кроме того, лишь немногих сотрудников удовлетворяют все аспекты их работы. Д. Сьюпер описывал удовлетворенность профессией как самый важный результат успешного планирования карьеры.

Он обнаружил, что удовлетворенность профессией является функцией от уровня, занимаемого профессией в широком классе профессий, напр., связанных и не связанных с ручным трудом. Внутри каждого класса представители профессий, занимающих более высокие уровни, высказывали большую удовлетворенность профессией, чем работники профессий, занимающих более низкие уровни.

Работа Сьюпера так же показала, что удовлетворенность профессией циклически изменяется во времени – в возрасте от 25 до 34 лет и от 45 до 54 лет работники испытывают меньшую удовлетворенность профессией, чем в другие периоды своей жизни. Эти различия могут быть связаны с различными этапами

профессионального развития, описанными Сьюпером. Р. Хоппок недавно привел современные данные, свидетельствующие о том, что удовлетворенных работников можно найти среди представителей всех профессий, и что некоторые работники, занятые шаблонным и ручным трудом, испытывают большую удовлетворенность профессией, чем люди более творческих профессий [6, с. 147].

На фоне социальных волнений и моральных коллизий 1960-1970-х гг. тема «отчуждения работника» приобрела общественное звучание. Стали говорить о том, что моральный дух работников множества американских организаций, особенно производственных рабочих, вызывает тревогу; широко распространен абсентеизм, равнодушное отношение к труду и даже промышленный саботаж. Департамент здравоохранения, образования и общественного благополучия США назначил специальную комиссию, которая должна была исследовать ситуацию и доложить о результатах. Этот доклад сразу же вызвал полемику, так как некоторые оценивали его высоко, а другие критиковали.

Среди критиков был Г. Вул, старейший экономист. Он утверждал, что обзор имеющихся исследований – около 2000 опросов об удовлетворенности профессией, проведенных в США за несколько десятилетий, показывает: немногие люди выражают крайнюю удовлетворенность профессией; однако тех, кто выражает крайнюю неудовлетворенность, еще меньше, а большая часть респондентов считает себя «достаточно удовлетворенными».

Ф. Стюарт и М. Кантор связали проблемы отчуждения и снижения удовлетворенности профессией с тем, что работники как промышленных, так и бюрократических организаций имеют мало возможностей контролировать использование результатов своего труда. Положение дел с удовлетворенностью профессией в США вновь привлекло внимание после опроса, проведенного Г. Стейнсом и Р. Квинном и показавшего, что за период с 1973 по 1977 гг. общая удовлетворенность профессией заметно снизилась, хотя в результатах опросов 1969 и 1973 гг. не было расхождений. Общий показатель не очень сильно, но

значимо уменьшился; заметно снизились пять или шесть специфических показателей в таких областях, как комфортность, стимулирующий характер работы, финансовые вознаграждения, адекватность ресурсов и продвижение по службе; не уменьшился только показатель отношений с коллегами. Хотя снижение показателей наблюдалось во всех демографических и профессиональных категориях, были отмечены некоторые различия. Например, более сильное снижение удовлетворенности профессией наблюдалось у мужчин по сравнению с женщинами и у работников старшего возраста. У белых и черных работников показатели снизились одинаково, но черные по-прежнему оставались менее удовлетворенными, чем белые [10, с. 14].

Удовлетворенность профессией снизилась во всех образовательных категориях, но в большей степени у людей, окончивших колледж. Снижение удовлетворенности профессией было больше у людей, занимающихся малоквалифицированным трудом по сравнению с представителями профессий, требующих более высокой квалификации, что подтверждало результаты Сьюпера, полученные на много лет раньше. Некоторые исследователи выдвигают предположение о том, что уменьшение удовлетворенности профессией можно объяснить растущим несоответствием между возлагаемыми на работу ожиданиями и реальными ситуациями на работе. Других интересует вопрос о том, являются ли более удовлетворенные работники так же и более продуктивными. Консенсус пока не достигнут, поскольку исследования дают различные результаты.

Одной из первых к проблеме удовлетворенности трудом в профессиональной деятельности педагога обратилась Н.В. Кузьмина. В ее работе исследовалась взаимосвязь удовлетворенности профессией и процессом деятельности с уровнем мастерства в учебной и воспитательной работе. Главное в формировании удовлетворенности трудом, по мнению Н.В. Кузьминой, – овладение мастерством в учебно-воспитательной работе с детьми. В этом случае процесс деятельности, возможность учить и воспитывать детей и общение с ними приносят наибольшее удовлетворение, вознаграждая

учителя за все трудности, которые ему приходится преодолевать в процессе деятельности. Было обнаружено, что наибольшую неудовлетворенность учителей вызывает большая перегруженность и, как следствие ее, невозможность заниматься своим предметом, невозможность творчества и невозможность совершенствоваться в своей деятельности. Когда учитель овладевает педагогическим мастерством, труд становится его потребностью и источником радости. Если учитель не владеет педагогическим мастерством, то никакие побочные радости профессии, даже детская любовь и привязанность не радуют и не приносят удовлетворения [30, с. 58].

В исследованиях А.А. Реана, посвященных удовлетворенности профессией, получены следующие результаты: удовлетворенность профессией существенно коррелирует с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная связь) и с уровнем эмоциональной нестабильности (отрицательная зависимость). Мотивационный комплекс по А.А. Реану представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: внутренней и внешней положительной, а также внешней отрицательной.

Внешняя положительная мотивация задается денежным заработком, стремлением к продвижению по работе и потребностью в достижении социального престижа и уважения со стороны других. Внутренняя положительная мотивация определяется показателями удовлетворения от самого процесса и результата труда, а также возможностью наиболее полной самореализации именно в данной деятельности. Внешняя отрицательная мотивация связана со стремлением избежать критики со стороны руководителей или коллег, а также возможных наказаний или неприятностей. Удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у педагога мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Высокая эмоциональная нестабильность связана со снижением удовлетворенности профессией – такой вывод был сделан в результате специального исследования, обнаружившего отрицательную корреляционную

зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога. Исследователи утверждают, что чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, которые заслоняют ценность самой педагогической деятельности и внешней положительной мотивации, тем выше уровень эмоциональной нестабильности [16, с. 51].

В сравнительном Российско-Германском исследовании, посвященном профессиональным страхам учителей, исследовалась взаимосвязь общей удовлетворенности профессией с частотой и интенсивностью переживания страха в различных ситуациях. Общая удовлетворенность оказалась в основном связанной с интенсивностью переживания тревоги и практически несвязанной с частотой. Выводы, которые делают исследователи, состоят в том, что высокие показатели тревоги в случае удовлетворенности работой обусловлены молодостью и неопытностью учителя, по мере же увеличения опыта и стажа растет уверенность, но работа в некоторой степени лишается новизны и интереса.

Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, преданностью работников своей организации, их желанием прилагать максимум усилий в ее интересах, разделять ее ценности и цели. «Изучая удовлетворенность, мы получаем информацию о силе привязанности персонала к компании. Если ценный сотрудник балансирует на грани увольнения, то такая ситуация весьма опасна и нежелательна для организации. С другой стороны, если плохой сотрудник полностью удовлетворен своей работой и не собирается увольняться – это информация к размышлению для руководителя. Значит, в компании созданы весьма благоприятные условия для ленивых, бестолковых, неэффективных работников. Данные об удовлетворенности работой – это фактически информация о кадровых рисках компании» [35, с. 234].

Можно выделить следующие элементы или показатели удовлетворенности работой:

- 1) содержание и характер работы (ее интенсивность, значимость, результаты);
- 2) условия работы;
- 3) оплата труда, материальное вознаграждение;
- 4) степень престижности работы;
- 5) руководство (стиль управления, оценка труда, моральное стимулирование, система отбора и расстановка кадров);
- 6) карьера и развитие личности, перспективы повышения разряда, квалификации;
- 7) окружение, психологический климат в коллективе.

Удовлетворенность содержанием и характером работы занимает центральное место. Интерес к процессу деятельности может быть важным мотивирующим фактором. Совокупность особенностей деятельности, побуждающих человека к ее выполнению, в психологии называют процессуально-содержательной (или интринсивной) мотивацией. «Интринсивный мотив – это всегда состояние радости, удовольствия от своего дела». О высокой процессуально-содержательной мотивации можно говорить в тех случаях, когда человек достигает высоких результатов не потому, что ему обещано большое вознаграждение или осуществляется жесткий контроль его работы, а из-за того, что ему доставляет удовольствие сам процесс деятельности.

Изучая людей, которые получают удовольствие от своей работы, ученые выделили следующие показатели процессуально-содержательной мотивации:

- 1) ощущение полной включенности в деятельность;
- 2) полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле;
- 3) ощущение того, что четко знаешь, как следует действовать в тот или иной момент, четкое осознание целей;
- 4) отсутствие боязни возможных ошибок и неудач;

5) потеря обычного чувства осознания себя и своего окружения, как будто «растворение» в своем деле [20].

Ориентируясь на эти показатели, руководители, менеджеры могут корректировать как свои управленческие действия, так и процесс деятельности работников. Американские ученые бихевиористы выделяют три «психических состояния», испытываемые работником, которые определяют его удовлетворенность работой и профессиональную мотивацию:

1) ощущение значимости (работник должен чувствовать, что его деятельность является стоящей и важной в принятой им системе ценностей);

2) ощущение ответственности (он должен быть уверен, что несет личную ответственность за результат своих действий);

3) знание результата (он должен иметь возможность оценить результаты своей работы) [16, с. 34].

В соответствии с этими взглядами Т. Соломанидина и В. Соломанидин приводят принципы проектирования работы с точки зрения удовлетворенности ее исполнителей. В такой перечень они включили следующие требования:

1) работа должна иметь цель, т. е. приводить к определенному результату;

2) работники должны оценивать работу как важную и заслуживающую быть выполненной;

3) работа должна давать возможность работнику принимать решения, необходимые для ее выполнения, т. е. быть автономной в установленных пределах;

4) выполняя обязанности, работник должен получать обратную связь, оцениваться в зависимости от эффективности труда;

5) работа должна приносить справедливое, с точки зрения работника, вознаграждение [23].

Выполняя соответствующую этим требованиям работу, человек испытывает приятные чувства, которые побуждают его работать хорошо. Такое включение в работу из-за положительных ощущений от качественного

выполнения своих обязанностей, а не под влиянием внешних факторов американские ученые называют внутренней мотивацией. Это понятие совпадает с термином процессуально-содержательная мотивация, но в большей степени касается трудовой или профессиональной деятельности.

На основе представлений о позитивных психических состояниях, мотивирующих человека, американскими учеными Дж. Ричардом Хэкманом, Греггом Олдхэмом была разработана модель мотивационных характеристик работы (рисунок 1). В данной модели определенные параметры работы рассматриваются как источники или причины позитивных психологических состояний, чувств работников, что, в свою очередь, определяет различные стороны мотивации.



Рисунок 1 – Модель мотивационных характеристик работы

Работа, отвечающая всем описанным требованиям, вызывает чувство удовлетворенности содержанием работы, мотивирует работников, дает чувство сопричастности. Такая работа или профессиональная деятельность, по мнению авторов этой модели, обладает высоким мотивационным потенциалом. Следует заметить, что она не в одинаковой мере побуждает людей к более эффективной деятельности. Учеными выявлена прямая зависимость между потребностью в личностном росте и высокой мотивацией при выполнении работы с высоким мотивационным потенциалом. Людей, не обладающих выраженной потребностью в личностном развитии, работа с высоким мотивационным

потенциалом не мотивирует.

На основе модели мотивационных характеристик работы авторы концепции предложили технологию обогащения работы, которая представляет совокупность методов совершенствования параметров работы и определенную последовательность их использования. Таких методов всего пять: повышение разнообразия умений и навыков; повышение целостности работы; увеличение важности работы; увеличение автономности; оптимизация обратной связи.

С целью повышения разнообразия используемых умений и навыков возможно совмещение определенных функций или дополнение теми, которые ранее работником не выполнялись. Повышение целостности работы может быть достигнуто добавлением заключительных операций, в процессе выполнения которых работник будет иметь дело с видимым результатом деятельности. Однако следует помнить, что добавление рабочих операций более низкого уровня, которые не делают работу более ценной, обычно вызывает у работника чувство неудовлетворенности и снижает уровень мотивации.

Увеличение важности работы связано с информированием работника о том, как конкретно будут использованы результаты его труда. При формулировании любого задания психологи рекомендуют упоминать о целях, о том, что реально будет зависеть от скорости и качества выполнения данной работы. Для увеличения автономности можно передавать некоторые управленческие функции подчиненным. Конечно же, такая передача функций может быть успешной только при условии достаточно высокой квалификации и информированности работника. Предоставление возможности ему самому заранее планировать и распределять работу с учетом своих наклонностей, избирать оптимальный темп работы также будет способствовать совершенствованию этого параметра работы. Оптимизация обратной связи требует создания механизмов, которые позволяли бы регулярно и адекватно предоставлять работнику информацию (правдивую, точную, подробную и своевременную) об успешности его деятельности [49].

Процесс обогащения работы представляет собой четкую последовательность шагов, которая включает диагностику мотивационного потенциала работы и последующие ее изменения. Авторы концепции предупреждают, что обогащение работы может потерпеть неудачу из-за некачественной диагностики работы и реакции на нее работников.

Психологи отмечают, что для одних людей очень важно, чтобы работа была динамичной. Для других, чтобы испытывать удовлетворенность интенсивностью труда, нужны значимые результаты. Для третьих важно, чтобы работа была наполнена смыслом, давала возможность развития их личности. Удовлетворенность содержанием работы, таким образом, тесно связана с индивидуальными потребностями и особенностями личности.

Важным показателем является удовлетворенность условиями работы. Сюда включают всё, что касается экологии и эргономики рабочего места: наличие и удобство расположения инструментов, освещенность, качество питьевой воды, используемой в офисе.

Удовлетворенность условиями работы связана со степенью информированности персонала о текущем положении дел в компании. «Если сотрудники питаются только слухами и домыслами, а достоверная информация до них не доводится, то возникают различные опасения, например: «им есть что скрывать, значит слухи о банкротстве не лишены основания, следовательно, пора давать объявление о поиске нового места работы». Конечно же, система информирования не должна ставить под угрозу сохранение коммерческой тайны предприятия [25, с. 45].

Одним из основных элементов информирования является доведение персоналу видения будущего организации, ее целей. Успешные лидеры, представляя свое видение организации, активизируют и себя, и персонал. К условиям работы нужно относить и такие особенности, как месторасположение фирмы, удобный режим (график), сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок.

Удовлетворенность оплатой труда, материальным вознаграждением тесно

связана с субъективной оценкой степени справедливости отношений. Поэтому руководству нужно обращать внимание на следующие моменты:

1) соответствует ли уровень оплаты ваших работников уровню оплаты аналогичных специалистов в других компаниях;

2) соотносимы ли усилия и вознаграждение работников предприятия.

Важнейшими условиями удовлетворенности руководством являются благоприятная корпоративная культура, оптимальный стиль лидерства, коммуникативная и управленческая компетентность руководителя. В этом заключается умение принять решения, взять на себя ответственность, способность организовать работу, высказать благодарность. Важным элементом управленческой деятельности, влияющим на удовлетворенность руководством, является делегирование полномочий и ответственности персоналу.

В процессе социально-психологических исследований установлено, что работники организаций отдают предпочтение заботливому лидеру, ориентированному на людей и процессы. При этом от него ожидают организаторских способностей, профессионализма.

Существенным является вопрос о том, кто и как оценивает работу специалистов, поскольку результаты такой оценки закладываются в основу системы материального вознаграждения. Субъективизм, ошибки в оценке и несправедливость стимулирования разрушают лояльность и мотивацию работников, что становится тормозом развития культуры компании, может вызывать противоречия, конфликтные ситуации.

Для большинства работников важны отношения с непосредственным руководителем. Они ожидают не только выплаты определенной суммы денег, но и внимания к своей личности. Недоступность руководителя или взаимное непонимание между руководством и работниками могут существенно снизить эффективность работы предприятия [35, с. 247].

Удовлетворенность карьерой. Значительная часть работников стремится к должностному или карьерному росту. Поэтому ограничение

возможностей карьерного роста может приводить к ярко выраженной неудовлетворенности и даже агрессивности в поведении.

Весьма существенной составляющей является удовлетворенность окружением. Зачастую оно настолько сильно влияет на настроение, трудоспособность, желание продолжать работу на этом месте, что при определенных негативных обстоятельствах человек может принять решение об увольнении. В силу этого в последнее время востребованы тренинги, целью которых является формирование командных отношений в коллективе. В то же время для удовлетворенности работой вполне достаточно, чтобы окружение не вызывало негативных эмоций, например раздражения. Психологи также рекомендуют избегать создания каких-то специальных привилегий для руководства, которые увеличивают разрыв между ним и остальными работниками.

По наблюдениям психологов, удовлетворенность работой имеет обратную связь с количеством ограничений, накладываемых организацией на работника в виде правил, предписаний и т. п. «Если сотрудник увидит, что сумма возлагаемых ограничений превышает его субъективную норму, шансы возникновения лояльности уменьшатся. Практическим следствием этого явления становится необходимость правильным образом знакомить поступающего на работу с новыми для него ограничениями. Он должен знать причину того или иного правила и что было до того, как оно возникло.

До тех пор пока сотрудник не осознал, какие правила ему придется выполнять, нельзя говорить о его лояльности. На верность присягают кому-то конкретному, а не следующему королю, кем бы он ни был» [30, с. 23].

В целом же на индивидуальном уровне удовлетворенность профессией каждого связана с удовлетворением уникального сочетания его актуальных потребностей. Достижение этой цели выдвигает в качестве одной из основных задач кадрового менеджмента изучение потребностей претендентов на вакантные должности и работников предприятия. Одним из практичных и достаточно эффективных инструментов, которые можно использовать с этой

целью, является методика изучения мотивационного профиля личности, которую разработали американские ученые Шейла Ричи и Питер Мартин. Эти ученые выделили двенадцать основных потребностей человека и предложили тест для изучения их относительной значимости (актуальности) для этого работника. Количественно выраженную значимость этих потребностей авторы методики называют мотивационным профилем. Особенности мотивационного профиля учитываются не только при решении вопроса о соответствии претендента на вакантную должность профессиональным требованиям, но и при осуществлении мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности профессией. Мотивационный профиль позволяет реализовать принцип ведущего мотива, который побуждает работника оставаться преданным компании [42, с. 74].

Таким образом, можно сделать вывод, что под удовлетворенностью профессией понимается соотношение между мотивационно-ценностной сферой личности и возможностью успеха деятельности по реализации ведущих мотивов.

1.3 Профессиональное выгорание как фактор удовлетворенности профессией учителей

Удовлетворенность профессией это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности – факторов, определяющих, в конечном счете стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству [8].

Удовлетворённость профессией это эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. От удовлетворённости профессией, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит экономическая эффективность труда.

Согласно двухфакторной («мотивационно-гигиенической») теории, к «мотивационным» факторам относятся: содержание труда, достижения в работе, признание со стороны окружающих, возможность квалификационного роста.

К «гигиеническим» факторам относятся условия труда, заработная плата, линия поведения администрации, взаимоотношения между работниками. При наличии благоприятных «гигиенических» факторов возникает особое состояние, которое приводит к уменьшению чувства неудовлетворенности характером работы. Исследование формирования удовлетворенности профессией, его динамики является одной из проблем социальной психологии коллективов, где удовлетворенность рассматривается в качестве важного показателя социально-психологического климата и эффективности деятельности [9].

Удовлетворенность профессией – это установка, гипотетический конструкт, такой как мотивация и потребности, удовлетворенность работой невозможно увидеть, однако считается, что присутствие или отсутствие этого психического явления связано с определенными поведенческими паттернами. Попросту говоря, человек, удовлетворенный своей работой, находит в ней для себя больше приятного, чем неприятного.

Удовлетворенность своей профессией это аффективная или эмоциональная реакция на рабочую ситуацию. Наблюдаются некоторые разногласия относительно того, какие факторы вызывают удовлетворенность работой и как происходит этот процесс. Для практических целей удовлетворенность профессией можно понимать как результаты ее оценки, к которой существует несколько различных подходов. В исследованиях не было обнаружено, что удовлетворенность профессией является главным детерминантом трудового поведения.

Возможно, дело просто в том, что следствия удовлетворенности профессией (или её отсутствия) важнее для самого человека, чем для организации, которая использует его труд. Это не означает, что для всех

работающих людей удовлетворенность работой занимает высшие позиции в перечне личных приоритетов.

Низкая удовлетворенность профессией или неудовлетворенность вообще, негативно отражается на организации: уменьшается включенность в работу, повышается риск профессионального выгорания, увеличивается текучесть кадров, ухудшается социально-психологический климат, прогрессируют неблагоприятные физические и эмоциональные симптомы, ухудшаются качественные и количественные показатели работы, увеличиваются компенсации на обеспечение здоровья работников [20].

Анализ литературы показал, что человек поступая на работу в организацию, на современном этапе развития общества, пытается удовлетворить ряд организационных потребностей, то есть тех, которые возникают в процессе его деятельности в организации. От степени их удовлетворённости и зависит так называемая удовлетворённость профессией.

Рассмотрим потребности людей в организации:

1. Потребность в творческой и интересной работе – потребность, которая требует от работы разнообразия, заставляет думать, применять специальные знания, требует высокой квалификации.

2. Потребность в благоприятных условиях труда – потребность в безвредных условиях труда, в хорошем оборудовании, выполнении санитарно-гигиенических норм.

3. Потребность в тёплых и доверительных отношениях в коллективе - потребность в доброжелательных отношениях в коллективе, отсутствии конфликтных ситуаций.

4. Потребность в признании, в личном авторитете – потребность в уважении, в признании успеха, как со стороны коллектива, так и администрации.

5. Потребность в собственном развитии – потребность в постоянном профессиональном и личностном самосовершенствовании, овладении новыми знаниями и смежными профессиями.

6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении - потребность в «высокой» (достойной) оплате труда, наличии оплаты за сверхурочную работу, представления премий, социального пакета.

7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе – потребность реализуется, если в коллективе сложились отношения взаимопомощи, сотрудничества, высокой требовательности и принципиальности по отношению к работе.

8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива – потребность в профессиональном развитии каждого члена коллектива, активном участии в общественной жизни организации.

9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива – потребность реализуется, если каждый член коллектива ответственно относится к своим обязанностям, в коллективе нет нарушений трудовой дисциплины.

10. Потребность в хорошей организации труда – потребность в хорошем техническом обеспечении труда, работа ритмичная без штурмовщины, удобный график работы.

11. Потребность в производственных успехах всего коллектива - заинтересованность в производственных успехах коллектива (выполнении плановых показателей, рост производственных показателей).

12. Утилитарная потребность - потребность в лёгкой работе, не требующей большой ответственности, позволяющей работать в спокойном темпе.

13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом – потребность реализуется, если работа оценивается как важная и значимая как для коллектива, так и для всей организации, а также оценивается как престижная друзьями и близкими.

14. Потребность в общении, как по «вертикали», так и по «горизонтали» – потребность реализуется, если у человека есть возможность неформального общения с членами коллектива, руководитель обсуждает с ним различные производственные вопросы, интересуется успехами и сложностями работы [35, с.

97].

Данные потребности не являются независимыми друг от друга. То, какое выражение получает потребность, зависит от общей структуры потребностей индивида, от его ценностной сферы. Разумеется, не каждому человеку удаётся удовлетворить свои потребности. Степень их удовлетворения зависит от многих ситуационных факторов, в частности – определённого стечения обстоятельств, а также индивидуальных особенностей и характеристик конкретного человека.

К факторам риска профессионального «выгорания» исследователи обычно относят содержание работы, характеристики рабочей ситуации, организационные переменные, ролевые, личностные факторы. Большинство систематических исследований синдрома «выгорания» первоначально были посвящены специалистам «помогающих» профессий, таких как воспитатели, медицинские работники, социальные работники, педагоги и множество других. В результате «из-за платы за соучастие» (Маслач, 1982) синдром профессионального «выгорания» превратился в «болезнь» работников коммуникативных профессий [3].

Специфика работы в данных профессиях отличается большим количеством эмоционально насыщенных и часто когнитивно сложных межличностных контактов, что требует от специалиста большого личного вклада в ежедневные профессиональные дела, а обратная связь от большинства реципиентов либо существенная, либо часто негативна. Эта общая их особенность позволяет причислить все выше названные специальности к категории «профессий высшего типа» по классификации Л.С. Шафрановой (1924). В данных профессиях факторами риска «выгорания» являются:

- 1) постоянно присущее рабочим ситуациям ощущение новизны;
- 2) специфика трудового процесса определяется не столько характером «предмета» труда, сколько особенностями и свойствами самого «производителя»;
- 3) необходимость постоянного саморазвития, так как иначе «возникает

ощущение насилия над психикой, приводящее к подавленности и раздражительности»;

4) постоянное включение в деятельность волевых процессов.

Говоря об эмоциональной насыщенности межличностных контактов, характерной для «помогающих» профессий, отмечается, что она может не быть очень высокой, но носит хронический характер, что в соответствии с концепцией «хронических житейских стрессов» Р.С. Лазаруса является особенно патогенным (Лазарус, 1970).

Говоря о личностных и профессиональных факторах профессионального выгорания голландские ученые Б.П. Бунк, В.Б. Шауфели и Дж.Ф. Юбема (1994) исследовали выгорание и неуверенность у медсестер в связи с потребностью социального сходства – сравнения. Авторы обнаружили, что эмоциональное истощение и сниженный уровень собственного достоинства (редуцирование персональных достижений) имеют значимые связи с желанием социального сходства. При этом субъекты с высоким уровнем выгорания и низким уровнем собственного достоинства избегают контактов с более успешными субъектами и ситуациями, связанными с социальным сравнением, т. е. ситуации социального сравнения или оценки для определенных лиц выступают в качестве сильных стресс-факторов, оказывающих разрушающее влияние на их личность. Исходя из теории социального сходства Л. Фестингера (1954), голландцы высказали предположение о возможности овладения (купирования) стрессом через управление потребностью социального сходства – сравнения. В ряде других исследований также отмечается ведущая роль процессов «социального сравнения» в купировании профессиональных стрессов [11].

В качестве факторов, способствующих развитию синдрома, исследователи называют также чувства социальной незащищенности, неуверенности в социально-экономической стабильности и другие негативные переживания, связанные с социальной несправедливостью. Б.П. Бунк и В. Хоренс отметили, что в напряженных социальных ситуациях у большинства людей возрастает потребность в социальной поддержке, отсутствие которой приводит к

негативным переживаниями возможной мотивационно-эмоциональной деформации личности. Можно предположить, что имеются существенные индивидуальные различия в динамике данной потребности под влиянием стресс-факторов и связанных с нею стратегиях поведения в стрессовых ситуациях. Знание данных особенностей, очевидно, должно учитываться при разработке технологий преодоления стресса на основе использования различных видов социальной поддержки [8, с. 134].

Ганн (1979) исследовал личностные характеристики, важные для понимания выгорания. Он обнаружил, что выгорание не идентично неудовлетворенности работой. Более сильно связан с выгоранием возраст, а не стаж. При этом работники социальной службы с высокими показателями «силы Я» были более позитивно ориентированы по отношению к клиентам и в меньшей степени подвержены выгоранию.

Можно предположить, что выгорание или дефицит межличностного или социального общения переживающих одиночество создает определенный «вакуум» и не позволяет им получать своевременную и конструктивную поддержку со стороны близких или коллег, необходимую для позитивного подкрепления в трудных жизненных или профессиональных ситуациях [14, с. 167].

Большое количество работ посвящено изучению взаимосвязей выгорания и мотивации. Всеми исследователями отмечается свойственное «выгоревшим» снижение мотивации деятельности, которое проявляется в стремлении свести работу к минимуму, появлению апатии и хронического негативизма по отношению к функциональным обязанностям, хотя при этом подчеркивается отличие выгорания от неудовлетворенности профессией.

Проблема выгорания тесно соприкасается с вопросами мотивации профессионального выбора и карьерных ориентации. По мнению исследователей, за выбором «социальных», «помогающих» специальностей стоит стремление к реализации мотива власти. Мотив власти и «внешняя положительная» мотивация деятельности вполне могут служить объяснением

так называемого «парадокса» выгорания. «Трудоголизм» и активная увлеченность своей профессиональной деятельностью могут быть обусловлены стремлением к творчеству и ценностью для человека самой профессии. Но с равной степенью вероятности «трудоголик» может быть движим стремлением к социальному престижу, получением за счет профессии материальных выгод и мотивом власти. Невозможность удовлетворить эти потребности будет способствовать развитию симптомов выгорания.

Б. Перлман и Е. Хартман установили значимую связь психического выгорания, с одной стороны, с административными, управленческими и коммуникативными особенностями организации, а с другой стороны, со статусно-ролевыми и индивидуальными характеристиками. Данные авторы выделили три группы переменных, оказывающих определенное влияние на развитие синдрома выгорания в профессиях типа «человек – человек»: личностные, ролевые и организационные.

Личностные факторы:

- экстраверсия / интроверсия;
- реактивность;
- пол;
- возраст;
- авторитаризм;
- самоуважение;
- трудоголизм;
- уровень эмпатии;
- мотивация;
- степень удовлетворенности профессией и профессиональным ростом;
- стаж и другие.

Ролевые факторы:

- ролевые конфликты;
- ролевая неопределенность.

Организационные факторы:

- время, затрачиваемое на работу;
 - неопределенное (или трудно измеримое) содержание труда;
 - работа, требующая исключительной продуктивности и постоянного повышения профессионализма;
 - работа, требующая соответствующей подготовки (тренировки);
- неопределенность или недостаток ответственности;
- характер руководства, не соответствующий содержанию работы [18].

Специфика работы в данных профессиях типа «человек-человек» отличается большим количеством эмоционально насыщенных и часто когнитивно-сложных межличностных контактов, что требует от человека большого субъективного вклада в ежедневные профессиональные дела. Эта общая их особенность позволяет причислить все вышеназванные специальности к категории «профессий высшего типа по классификации Л.С. Шафрановой (1924).

В «коммуникативных» профессиях продолжительные, многообразные и сложные когнитивно-эмоциональные ситуации общения с другими людьми предъявляют высокие требования к качеству отношений (доверительности, профессионализму, эмоциональной устойчивости) и коммуникативной компетентности, поскольку от этого в наибольшей мере зависят результат данного взаимодействия и перспективы будущих деловых и интерперсональных контактов.

В соответствии с приведенными особенностями к профессиональным факторам риска выгорания относятся:

- когнитивно-сложные коммуникации;
- эмоционально-насыщенное деловое общение;
- высокие требования к постоянному саморазвитию и повышению профессиональной компетентности;
- высокая ответственность за дело и за других людей;
- высокая динамичность и большое количество служебных контактов;
- необходимость быстрой адаптации к новым людям и быстро

меняющимся профессиональным ситуациям;

- высокие требования к самоконтролю и интерперсональной чувствительности.

Наряду с этими потенциальными факторами риска выгорания могут быть экзистенциальные факторы:

- нереализованные жизненные и профессиональные ожидания;
- неудовлетворенность самоактуализацией;
- неудовлетворенность достигнутыми результатами;
- разочарование в других людях или в избранном деле;
- обесценивание или потеря смысла своих усилий;
- переживание одиночества;
- ощущение бессмысленности активной деятельности и жизни [14, с. 23].

Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической перегрузки, которые приводят или могут привести к полной дезорганизации различных психических сфер и, прежде всего – эмоциональной.

Синдрому выгорания свойственны такие симптомы, как постоянное чувство озабоченности по поводу работы; чувство усталости и пустоты, связанное с ней; раздражение, направленное на коллег или на субъектов делового общения; отношение к совершаемой работе как к тяжелой необходимости, а не как к тому, что может приносить удовлетворение.

Все ситуации рабочего (делового) общения, отягощенные высокой ответственностью за людей (клиентов, пациентов, учеников, подчиненных), сопровождающиеся высокой эмоциональной и интеллектуальной напряженностью (когнитивной сложностью), становятся фактором риска выгорания работников. В данном случае выгорание – ответная реакция на продолжительные стрессы межличностных коммуникаций, не просто результат, а следствие неуправляемого стресса [32].

Соответственно, синдром профессионального выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя

психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. По мере того, как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы человека, он становится менее энергичным, ухудшается его здоровье. Истощение ведет к уменьшению контактов с окружающими, а это, в свою очередь, – к обостренному переживанию одиночества. У «сгоревших» на работе людей снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшается качество и производительность труда.

Таким образом, среди факторов синдрома «выгорания» в профессиях типа «человек-человек» предлагается выделять:

- индивидуальные и организационные факторы;
- личностные,
- статусно-ролевые
- корпоративные (профессионально-организационные) или аналогичные, социально-психологические, предложенные Е. Водопьяновой и Е. Старченковой, личностные и профессиональные факторы [18].

К личностным факторам риска выгорания относятся:

- 1) склонность к интроверсии (низкая социальная активность и адаптированность, социальная несмелость, направленность интересов на внутренний мир);
- 2) реактивность (динамическая характеристика темперамента, проявляющаяся в силе и скорости эмоционального реагирования);
- 3) низкая или чрезмерно высокая эмпатия (способность постигать эмоциональное состояние других людей, понимать мир их душевных переживаний, сочувствовать);
- 4) жесткость и авторитарность по отношению к другим; низкий уровень самоуважения и самооценки.

Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают в себя: ролевой конфликт, ролевую неопределенность, неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом (самоактуализацией), низкий

социальный статус, ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность; отверженность в значимой (референтной) группе; негативные полоролевые (гендерные) установки, ущемляющие права и свободу личности.

К корпоративным (профессионально-организационным) факторам риска выгорания в зарубежной психологии относят те переменные, которые ведут к высокому уровню организационного стресса. Величина организационного стресса связана с организационной культурой и ее привлекательностью для работников, с трудностью и ответственностью выполнения профессиональных обязанностей в конкретной организационной структуре. В качестве основной причины выгорания исследователи называют продолжительность и интенсивность рабочей нагрузки в ситуациях напряженного делового общения.

Как отмечает В.Е. Орел, психическое выгорание как негативный профессиональный феномен входит в подсистему профессиональных деструкций и оказывает отрицательное влияние на личность, показатели профессиональной деятельности, негативно отражается на других сферах жизнедеятельности индивида [11, с. 56].

В своих исследованиях Ю.Н. Кулюткин утверждает, что эмоциональная устойчивость является индивидуально-типологической характеристикой личности, и достаточно высокая степень ее развития свойственна не всем людям. Дело, однако, заключается в том, что в профессионально-педагогической деятельности эмоциональная устойчивость становится тем необходимым качеством, без которого невозможно успешное осуществление педагогом своих функций. Поэтому она сознательно формируется педагогом как условие повышения эффективности его действий.

По мнению Ю.Н. Кулюткина, эмоциональная устойчивость проявляется в том, насколько терпеливым и настойчивым является педагог при осуществлении своих замыслов. Насколько характерны для него выдержка и самообладание даже в самых неблагоприятных (стрессовых) ситуациях, насколько он умеет держать себя в руках в условиях отрицательных

эмоциональных воздействий со стороны других людей [15].

Л.М. Митина использует термин эмоциональная гибкость педагога, под которым понимается оптимальное (гармоничное) сочетание эмоциональной экспрессивности и эмоциональной устойчивости учителя. Эмоциональная гибкость наряду с педагогической направленностью и компетентностью являются, по результатам многочисленных исследований Л.М. Митиной, тремя интегральными характеристиками педагогического труда учителя, которые по существу являются интегральными характеристиками личности учителя, обуславливающими эффективность педагогического труда в целом и удовлетворенность профессией. Основным условием развития вышеназванных интегральных характеристик личности учителя по Л.М. Митиной является развитие самосознания.

Структура профессионального самосознания учителя, включает в себя когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты. При этом знание о себе, о своих личных и профессиональных качествах, адекватная оценка своей профессиональной компетентности, умений налаживать эффективное межличностное взаимодействие с учениками, а также возникающее на основе этих знаний и самооценивания эмоционально-ценностное отношение к себе детерминируют поведенческий компонент профессионального самосознания учителя. По мнению Л. М. Митиной, основным психологическим механизмом этой подструктуры является удовлетворенность педагога собой и своей профессиональной деятельностью [37, с. 118].

Под удовлетворенностью профессией понимается соотношение между мотивационно-ценностной сферой личности педагога и возможностью успеха деятельности по реализации ведущих мотивов. Педагог, чувствующий удовлетворенность собой и своей профессиональной деятельностью, не испытывает тревожности и внутреннего напряжения при общении с учениками. Обладая адекватной самооценкой и позитивным самоотношением, он с большей готовностью, чем его коллега с неадекватной самооценкой и высокой степенью неудовлетворенности, идет на контакт с детьми, демонстрирует

способность к их безусловному принятию. Тем самым педагог, испытывающий убежденность в своей личной и профессиональной компетентности, оказывает позитивное воздействие на самооценку и самоотношение детей, стимулирует у них стремление к успехам в учебной деятельности и, в конечном счете, оказывает развивающее воздействие на их личность. И.В. Вачков отмечает, что в отношении собственной личности педагог может выступать либо как творец, созидающий и развивающий себя и другого, либо как человек, пассивно усваивающий готовые шаблоны представлений о себе и другом [36].

Анализ литературы позволяет заключить, что педагогический труд можно рассматривать как пространство реализации учителя как субъекта во взаимодействии с учащимися. При этом профессионализм педагога тесно связан с его способностью стать полноценным субъектом педагогической деятельности и развивать субъектный потенциал учащегося, что невозможно без построения субъект-субъектных отношений с учениками, а также без удовлетворенности педагогом своей профессией, что в значительной степени будет влиять на формирование профессионального выгорания.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИЕЙ УЧИТЕЛЕЙ

2.1 Организация и методы исследования

Цель исследования состояла в выявлении наличия и характера взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей.

Базой исследования выступило Муниципальное образовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 2 п. Серышево Амурской области. В исследовании приняли участие 19 педагогов СОШ № 2. Возраст испытуемых от 27 до 53 лет.

Достижение поставленной цели требует решения ряда задач:

- определить уровень сформированности профессионального выгорания и его особенности у испытуемых;
- выявить уровень удовлетворенности испытуемых своей профессией и работой.

Исследование строилось на предположении о том, что существует взаимосвязь между профессиональным выгоранием учителей и их удовлетворенностью профессией.

Исследование проводилось в несколько этапов.

На первом этапе осуществлялся подбор методик исследования в соответствии с поставленными целями и задачами.

В исследовании были использованы методики, которые отвечают ряду требований:

- высокая надёжность и валидность методики;
- возможность получения по одной методике широкого диапазона личностных характеристик, что позволяет сократить число используемых методик;
- возможность использования методики при групповом обследовании.

После рассмотрения ряда методик были выбраны следующие:

1. Методика «Диагностика профессионального выгорания» (Маслач К.,

Джексон С., адаптация Водопьяновой Н.Е.) (приложение А);

2. Методика «Оценка удовлетворенности профессией учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.) (приложение Б).

На втором этапе осуществлялся сбор информации. Тестирование испытуемых по выбранным методикам проходило в индивидуальном порядке. Испытуемым предлагались тексты опросников, бланки для ответов, предлагалась подробная инструкция по их заполнению. Время, затраченное каждым испытуемым на заполнение опросников, составляло примерно 20 минут.

На третьем этапе осуществлялась обработка и интерпретация полученных данных. Таблицы данных, полученных в ходе исследования, представлены в приложении В.

Для статистической обработки данных использовался в работе коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. Это непараметрический критерий, который позволяет избежать проверки данных на нормальность распределения.

Назначение рангового коэффициента корреляции заключается в том, что он позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков.

Практический расчет коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена включает следующие этапы:

- 1) Сопоставить каждому из признаков их порядковый номер (ранг) по возрастанию (или убыванию).
- 2) Определить разности рангов каждой пары сопоставляемых значений.
- 3) Возвести в квадрат каждую разность и суммировать полученные результаты.
- 4) Вычислить коэффициент корреляции рангов по формуле:

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

где $\sum d^2$ – сумма квадратов разностей рангов,

n – число парных наблюдений.

Универсальность коэффициента ранговой корреляции проявляется в том, что он применим к любым количественно измеренным или ранжированным данным.

Далее представлены характеристики используемых методик.

Методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой.

Целью методики является выявление степени «выгорания» в профессиях типа «человек – человек». В работе использовался вариант методики адаптированный Н.Е. Водопьяновой. Опросник состоит из 22 утверждений. Испытуемых просят отметить, как часто они испытывают чувства указанные в каждом из утверждений. При этом частоту испытываемых чувств предлагается оценивать по следующей шкале:

- никогда (0 баллов);
- очень редко (1 балл);
- иногда (3 балла);
- часто (4 балла);
- очень часто (5 баллов);
- каждый день (6 баллов).

Методика содержит три шкалы:

– эмоциональное истощение (9 утверждений) – сниженный эмоциональный фон;

– деперсонализация (5 утверждений) отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности;

– редукция личных достижений (8 утверждений) проявляется в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или

ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

Обработка данных производится в соответствии с ключом. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Методика «Оценка удовлетворенности профессией учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.).

Цель методики состоит в выявлении степени удовлетворенности учителей своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности. Тест состоит из 54 вопросов. Испытуемых просят выбрать один из вариантов ответа, совпадающий с их мнением на каждый из предлагаемых пунктов.

Обработка ответов сводится к суммированию набранных испытуемым баллов. Опросник позволяет определить степень удовлетворенности или не удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Качественный анализ ответов позволяет выявить наиболее удовлетворяющие и наименее удовлетворяющие аспекты профессиональной деятельности.

Удовлетворенность профессией оценивается по восьми шкалам:

- отношение к учебному заведению;
- отношения между педагогами;
- удовлетворенность условиями труда;
- удовлетворенность педагога своим положением в коллективе;
- отношение к работе;
- отношение к ученикам;
- отношение к руководителю;
- отношение к педагогическому коллективу.

Кроме того, анкета имеет шкалу лжи. Чем выше сумма баллов, набираемая по шкале, тем выше удовлетворенность педагога фактором, который данная шкала отражает. Однако если сумма баллов по шкале лжи составит более 6, то результаты анкеты можно считать недостоверными.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Исследование было направлено на выявление взаимосвязи профессионального выгорания и удовлетворенности профессией учителей. Для определения уровня и особенностей профессионального выгорания испытуемых использовалась методика «Диагностика профессионального выгорания» (Маслач К., Джексон С., адаптация Водопьяновой Н.Е.). Полученные с помощью методики результаты представлены на рисунках 2 – 3.

На рисунке 2 представлены данные об общем уровне профессионального выгорания испытуемых.

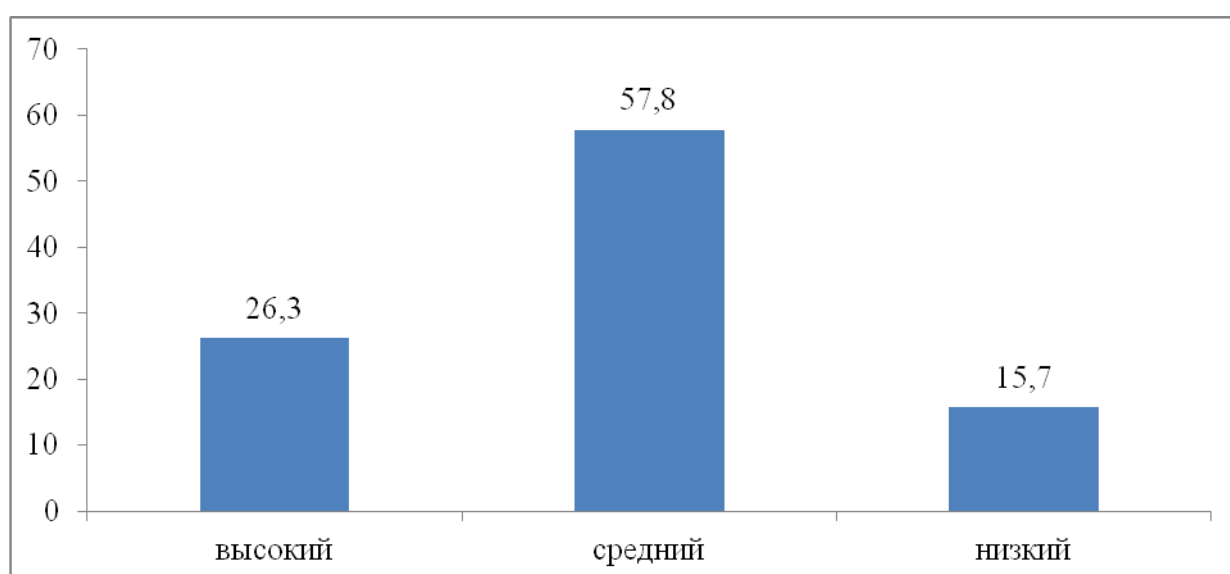


Рисунок 2 – Общий уровень профессионального выгорания испытуемых

Из рисунка 2 видно, что средний уровень профессионального выгорания выявлен у большинства испытуемых (57,8 %). Для них характерными являются чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (испытуемые не могут отдаваться работе так, как это было прежде). Возможно проявление негативного отношения к своим коллегам и клиентам, негативное профессиональное самовосприятие – ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства. У данных испытуемых затруднено эмоциональное отреагирование ситуаций. Они уже не всегда могут самостоятельно справиться с эмоционально насыщенными ситуациями. Это способно сделать испытуемых менее стабильными и

предсказуемыми. Они становятся склонными к импульсивным поступкам.

Только 15,7 % испытуемых имеют низкий уровень профессионального выгорания. Они редко испытывают негативные чувства. Отмечают, что у них достаточно сил и энергии. Часто на работе они испытывают чувство подъема. Испытуемые применяют творческий подход к выполнению своих профессиональных обязанностей. Стремятся к поиску новых способов решения задач и к улучшению условий труда. Эмоциональное состояние таких испытуемых не вызывает опасения. Они самостоятельно могут справиться с психотравмирующими ситуациями, способны использовать различные приемы эмоциональной разгрузки.

У 26,3 % испытуемых выявилось сформированное профессиональное выгорание. Это свидетельствует о том, что такие испытуемые проявляют стандартизацию в общении, а так же применяют в работе стереотипные навыки, одинаковые заготовки, формально подходят к исполнению своих обязанностей. Эти испытуемые составляют группу риска.

На рисунке 3 представлены результаты исследования сформированности такого компонента профессионального выгорания как эмоциональное истощение.

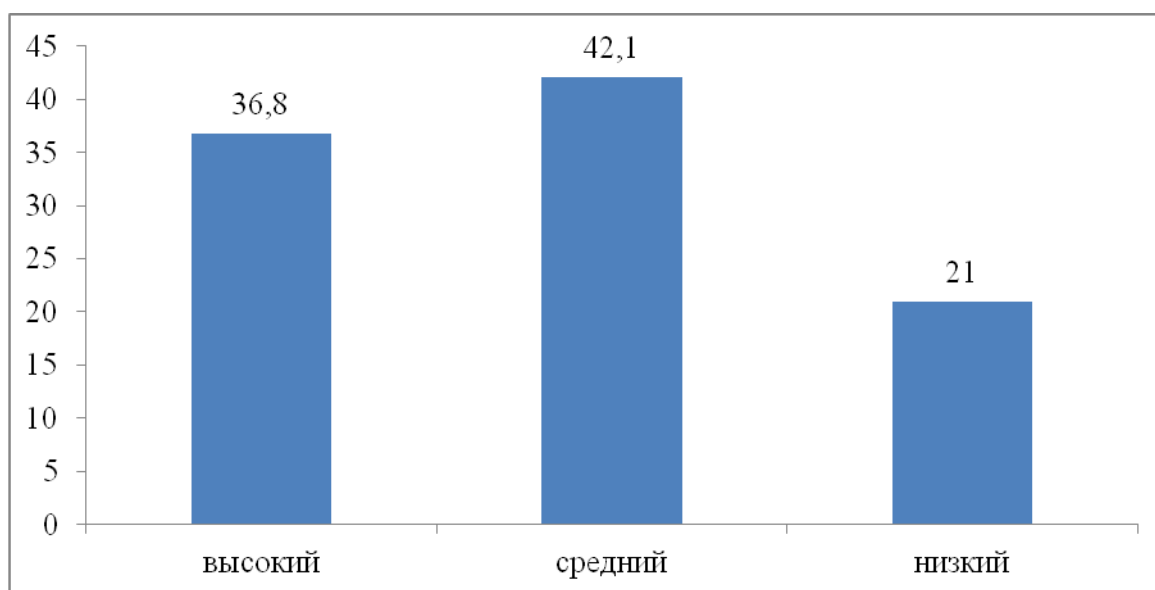


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня выраженности эмоционального истощения испытуемых

Под эмоциональным истощением понимают ощущение эмоционального

перенапряжения, чувство опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов, снижение эмоционального тонуса, наступающее вследствие неэффективности проявленного сопротивления. Человек чувствует, что не может отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше.

Из рисунка 3 видна тенденция к нарастанию у испытуемых эмоционального истощения. Испытуемых с высоким уровнем выраженности данного компонента в исследуемой группе 36,8 %. На межличностном уровне это проявляется в повышенной раздражительности, агрессивности. Такие испытуемые повышено чувствительны к оценкам окружающих.

На личностном уровне эмоциональное истощение связано с появлением немотивированной тревожности, истощающей личностные ресурсы. Эти испытуемые теряют способность к сопереживанию, терпимости. Часто у них появляется желание скорее окончить рабочий день, пропадает желание идти на работу.

Средний уровень эмоционального истощения был выявлен у большей части испытуемых (42,1 %). Это говорит о том, что у испытуемых эмоции недостаточно насыщены (сниженный эмоциональный фон). Такие испытуемые чувствуют, что не могут отдаваться работе с таким же одушевлением, желанием, как раньше. У них появляются жалобы на здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение.

Из рисунка 3 также видно, что низкий уровень эмоционального истощения выявлен у 21 % опрошенных. Такие испытуемые редко чувствуют себя эмоционально опустошенными. Они сохраняют желание идти на работу. Они не чувствуют разочарования в работе, и сохраняют к ней интерес.

На рисунке 4 представлены результаты исследования уровня выраженности деперсонализации у испытуемых. Деперсонализация как элемент профессионального выгорания предполагает деформацию отношений с другими людьми.

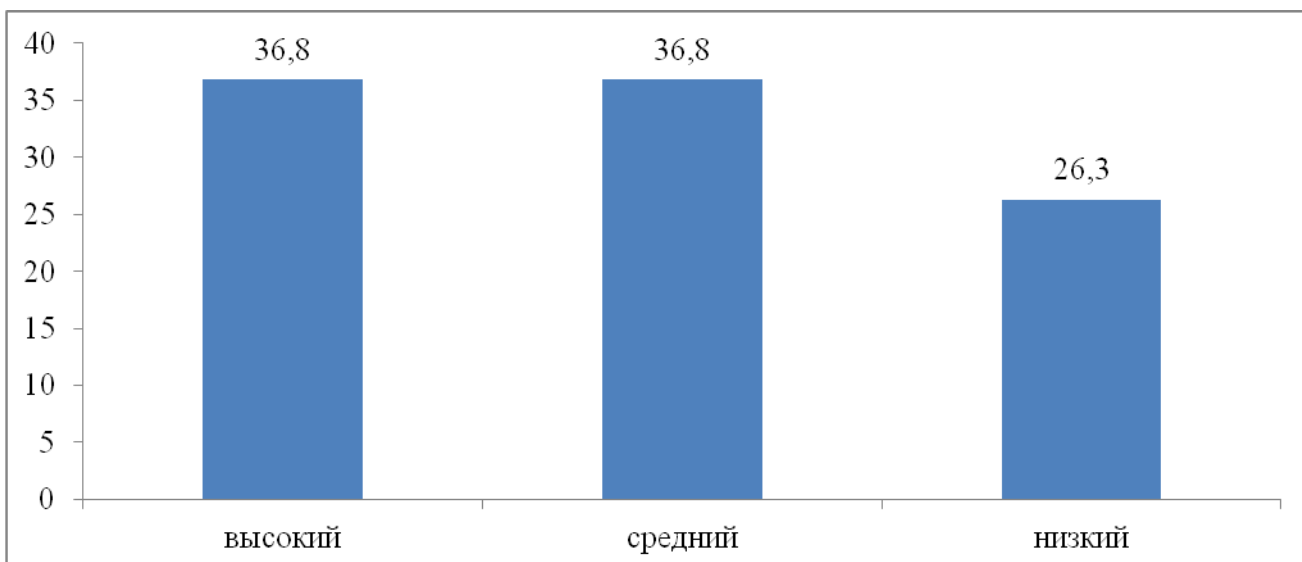


Рисунок 4 – Результаты исследования уровня выраженности деперсонализации у испытуемых

Из рисунка 4 видно, что по уровню сформированности деперсонализации испытуемые распределились на примерно одинаковые группы.

Высокий уровень деперсонализации выявлен у 36,8 % испытуемых. Такой уровень сформированной деперсонализации говорит о наличии негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с людьми становятся формальными, обезличенными. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться лишь во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Средний уровень деперсонализации отмечен также у 36,8 % испытуемых. У таких испытуемых отмечается изменение отношения, как к себе, так и к пациентам. Контакты с людьми становятся формальными, но испытуемым с таким уровнем деперсонализации удается сдерживать свое раздражение.

Низкий уровень деперсонализации выявлен у 26,3 % испытуемых. В отношениях с другими людьми у этих испытуемых сохраняется чувство теплоты и расположения. Они стараются сохранять эмоционально теплые отношения с коллегами. Испытуемые редко испытывают в ходе выполнения профессиональной деятельности чувство ожесточения. Они всегда проявляют

участие, как к коллегам, так и к ученикам.

На рисунке 5 представлены результаты исследования уровня сформированности такого компонента профессионального выгорания как редукция личных достижений.

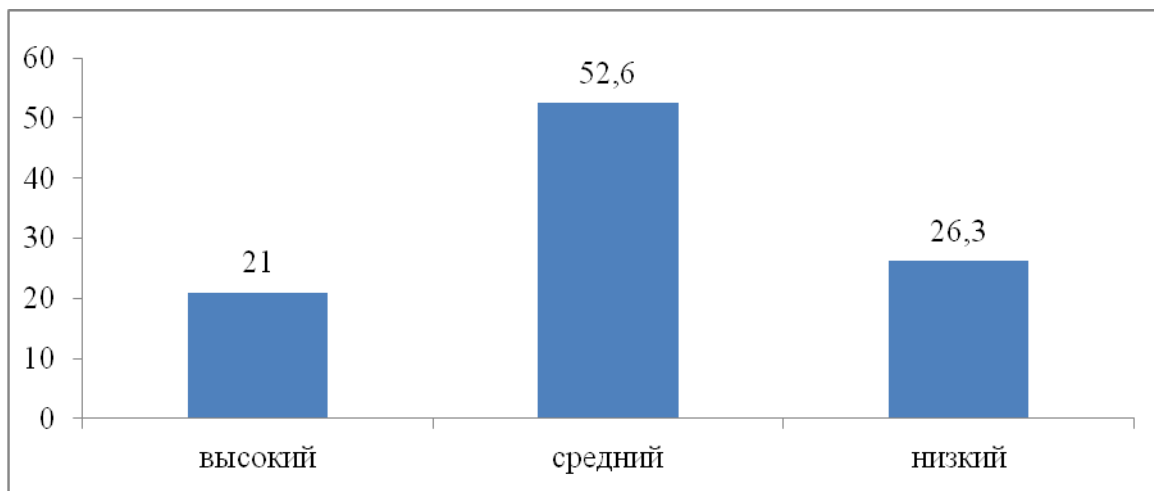


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня выраженности компонента профессионального выгорания «редукция личных достижений»

Шкала редукции личных достижений позволяет выявить проявление степени снижения самооценки, занижения своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничения обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

Редукция личных достижений на низком уровне была выявлена у 26,3 % испытуемых. Такие испытуемые имеют адекватную самооценку, не стремятся занижать свои профессиональные достижения и умеют вполне адекватно оценивать свои возможности. Позитивно оценивают себя, свои профессиональные достижения и успехи.

Средний уровень редукции был выявлен у большинства испытуемых (52,6 %). Для них характерно стремление занижать свои профессиональные достижения и успехи. При этом важно, что собственное достоинство, свои возможности как личности испытуемые не занижают. Выражена тенденция к негативному оцениванию обязанностей по отношению к другим людям.

Редукция личных достижений на высоком уровне была выявлена у 21 %

опрошенных. Проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, а также в редуцировании своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. Накапливается отчаяние и негодование. В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности.

Таким образом, уровень профессионального выгорания испытуемых средний (57,8 %). Для них характерными являются чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (испытуемые не могут отдаваться работе так, как это было прежде). Эмоциональное истощение как компонент профессионального выгорания имеет средний уровень сформированности (42,1 %). Их эмоциональный фон снижен. Деперсонализация выражена у 36,8 % испытуемых на высоком и у 36,8 % на среднем уровне. Для них характерно преобладание негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с людьми становятся формальными, но испытуемым с таким уровнем деперсонализации удается сдерживать свое раздражение. В исследуемой группе преобладает средний уровень редукиции личных достижений (52,6 %). Испытуемые склонны занижать свои профессиональные успехи.

В заключении была определена степень удовлетворенности испытуемых своей профессией. Полученные результаты представлены на рисунках 6 и 7.

На рисунке 6 представлены данные относительно общего уровня удовлетворенности профессией. Методика позволяет определить три уровня удовлетворенности профессией педагога:

– низкий уровень (0 – 36 баллов);

- средний уровень (37 – 72 балла);
- высокий уровень (73 – 108 баллов).

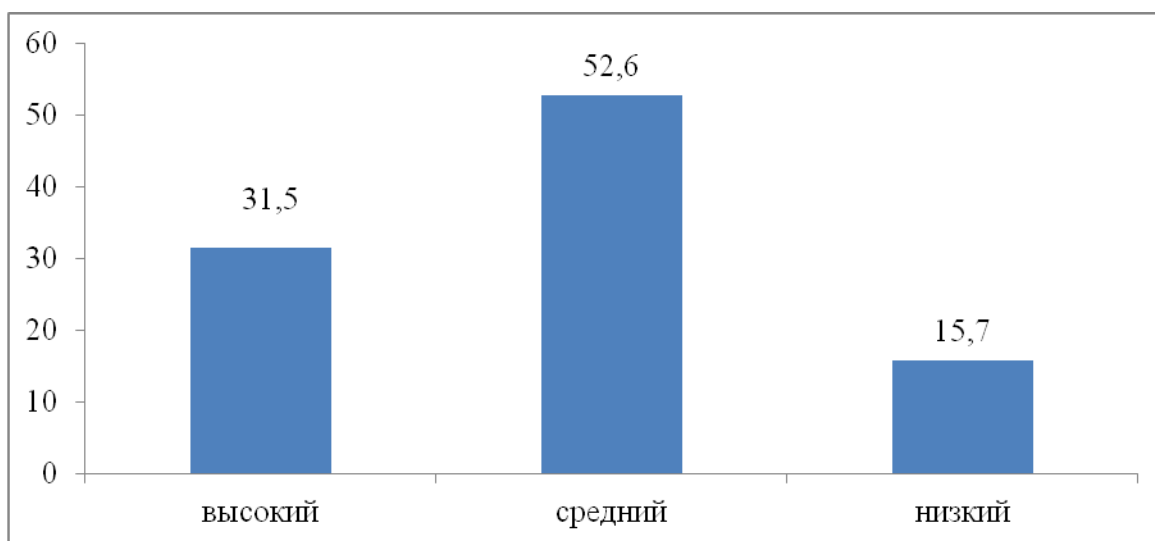


Рисунок 6 – Общий уровень удовлетворенности профессией

Из рисунка 6 видно, что низкий уровень удовлетворенности профессией выявлен у 15,7 % учителей. В ответах этих испытуемых низкие баллы выявлены по всем шкалам методики. Для них характерен сниженный эмоциональный фон. Как правило, такие педагоги критично относятся ко всему, им сложно найти позитивные моменты в том, что происходит. Вероятно наличие негативных эмоциональных проявлений в деятельности таких сотрудников.

Большая часть педагогов имеет средний уровень удовлетворенности профессией учителя (52,6 %). Такая ситуация отражает вполне благополучную обстановку в коллективе с точки зрения профессионального и личностного функционирования.

Высокий уровень удовлетворенности продемонстрировали только 31,5 % испытуемых. Качественный анализ их ответов показал, что они имеют высокий уровень удовлетворенности по всем отдельным компонентам. Такие испытуемые легко относятся к трудностям, некоторые неудобства или неприятности не вызывают у них отрицательных эмоций. Им свойственно хорошо относиться не только к окружающим людям, но и к ситуации профессионального функционирования в целом.

Рассмотрим особенности удовлетворенности испытуемых своей профессией. На рисунке 7 представлены данные об уровне удовлетворенности отдельными компонентами труда учителя.

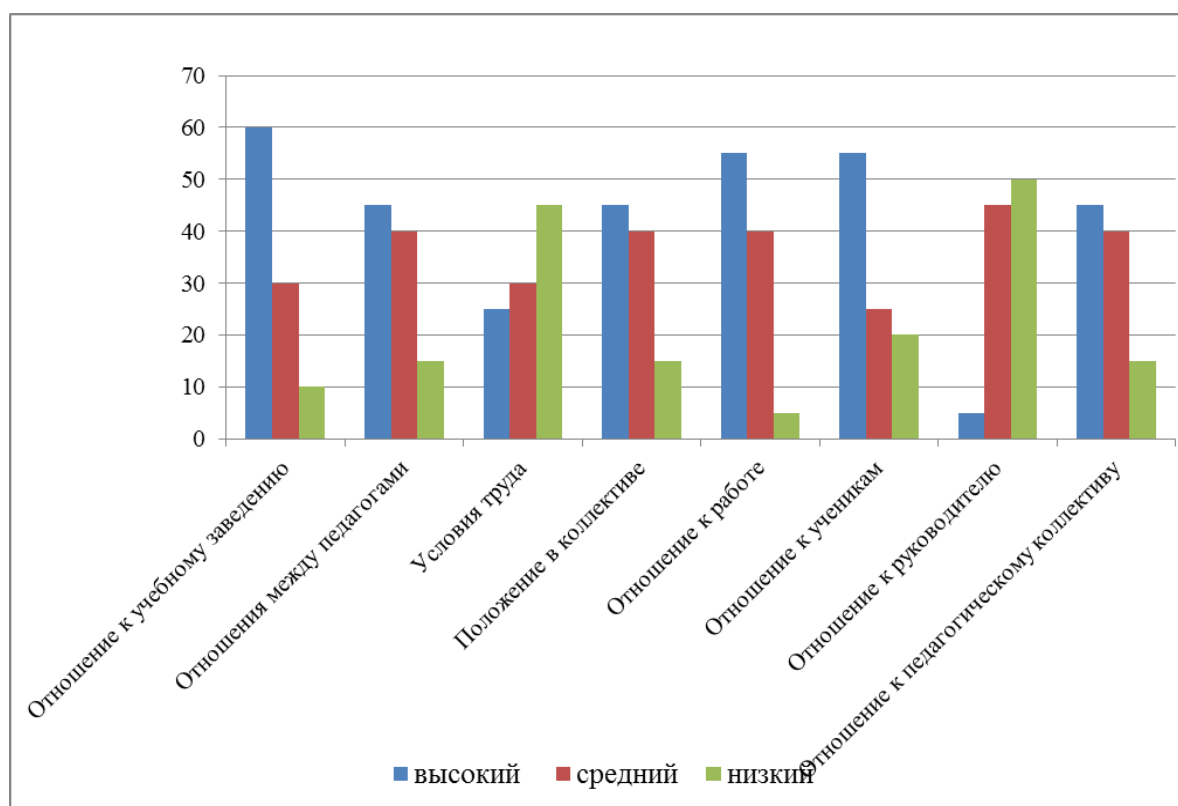


Рисунок 7 – Уровни удовлетворенности отдельными компонентами профессии

Данные рисунка 7 позволяют определить, те аспекты профессии педагога, которыми удовлетворены испытуемые в большей и в наименьшей степени. Было обнаружено, что испытуемые в целом удовлетворены всеми аспектами своей профессии.

Больше всего испытуемые удовлетворены учебным заведением, в котором они работают. Это значит, что цели и задачи этого учреждения совпадают с их стремлениями, или, по крайней мере, не имеют серьезных расхождений. Так 63,1 % испытуемых имеют высокий уровень удовлетворенности учебным заведением. Такие испытуемые, как правило, связывают с работой решение своих жизненных проблем, планов. Они стремятся содействовать развитию своей школы, считают ее одной из самых лучших. Испытывают чувство гордости за свою школу.

Следующей по степени удовлетворенности является такая характеристика как отношение к ученикам. Большинство испытуемых (57,8 %) имеют высокий уровень удовлетворенности учениками. Такие учителя с уважением относятся к своим ученикам. Они признают, что кроме учебы у школьников могут быть другие важные для них проблемы. Общение с учащимися стимулирует их как в личном, так и в профессиональном плане. Они легко находят общий язык с учащимися, с удовольствием участвуют с детьми в культурно-массовых мероприятиях. Самое главное, что эта часть педагогов удовлетворена своими отношениями к ученикам.

Третьей по степени удовлетворенности является характеристика «отношение к работе». Высокий уровень удовлетворенности работой отметили 52,6 % испытуемых. Им кажется их работа интересной, соответствующей интересам и склонностям.

Низкий уровень удовлетворенности работой отметили 5,2 % испытуемых. Они часто испытывают напряжение во время работы. Работа кажется им мало интересной или неинтересной. Анализ их ответов показал, что эти испытуемые редко испытывают удовлетворение от работы.

В целом удовлетворяющее отношение к педагогическому коллективу обнаружено в ответах испытуемых. Полностью удовлетворены педагогическим коллективом 42,1 % испытуемых. Они считают свой коллектив дружным, не задумываются о смене коллектива.

Низкий уровень удовлетворенности педагогическим коллективом продемонстрировали 15,7 % учителей. Таким испытуемым не хочется возвращаться в свой коллектив после долгого отсутствия. Они могут забыть об ответственности перед своими коллегами.

Своим положением в коллективе безоговорочно удовлетворены 47,3 % педагогов. Они считают, что то место которое они в коллективе занимают отражает их усилия и старания, их вклад в «общее дело». Скорее всего они также получают подтверждение своего статуса в коллективе от своих коллег, что делает их восприятие ситуации адекватным.

Средний уровень удовлетворенности своим положением в коллективе отмечают 42,1 % педагогов. В целом они удовлетворены своим местом в коллективе, однако, им часто кажется, что их усилия остались незамеченными. Такие испытуемые вполне способны эмоционально справляться с возникающими трудными или неприятными для них ситуациями в коллективе.

Низкий уровень удовлетворенности своим положением в коллективе отмечен у 10,5 % педагогов. Это те испытуемые, которые составляют группу риска по развитию профессионального выгорания. Им сложно эмоционально справиться с различными возникающими ситуациями. Они склонны долго обижаться, не всегда могут высказать свое недовольство коллегам.

Аналогичное соотношение выявлено и относительно такого компонента как удовлетворенность отношениями между педагогами. Высокий уровень удовлетворенности отмечен у 47,3 % испытуемых. Считают отношения между педагогами не удовлетворительными 10,5 % испытуемых. Остальные испытуемые по данному вопросу занимают нейтральную позицию. Они склонны считать, что отношения – это динамический процесс, поэтому и их удовлетворенность отношениями с педагогами зависит от того контекста, в котором они находятся.

Меньше всего испытуемые удовлетворены условиями своего труда. При этом средний балл, полученный по этой шкале, соответствует среднему уровню удовлетворенности. Высокий уровень удовлетворенности обнаружен у 21 % испытуемых. Еще 26,3 % испытуемых имеют средний уровень удовлетворенности. По данной шкале ответы испытуемых в большинстве случаев отражают неопределенное мнение. Испытуемые отвечают, что условия труда в школе устраивают их частично. Условия труда на рабочем месте испытуемым сложно было оценить. Как недостаточные испытуемые оценивают обеспеченность методической литературой, условия для отдыха и восстановления сил. Удовлетворенность условиями труда низкого уровня имеют 52,6 % учителя.

Столь же неопределенным является и отношение к руководителю.

Высокий уровень удовлетворенности отношениями с руководителем отметили только 5,2 % испытуемых, средний уровень имеют 42,1 % испытуемых и 52,6 % педагогов имеют низкий уровень удовлетворенности отношениями с руководителем. Такое процентное соотношение испытуемых говорит о том, что руководитель не ко всем проявляет одинаковое отношение. Часть испытуемых оценивает взаимоотношения между членами педагогического коллектива и непосредственным руководителем как напряженные, и часто зависят от обстоятельств. Испытуемые отмечают, что непосредственный руководитель относится к новым работникам иногда с безразличием, а иногда с интересом. Они не удовлетворены тем как руководитель оказывает эмоциональную поддержку своим сотрудникам.

Таким образом, общий уровень удовлетворенности своей профессией у испытуемых средний (52,6 %). В наибольшей степени испытуемые удовлетворены такими характеристиками своей профессии как «учебное заведение», «отношение к ученикам», «отношение к работе». Менее всего испытуемые удовлетворены такими аспектами как «отношение к руководителю» и «условия труда».

Для проверки гипотезы о связи между эмоциональным выгоранием и удовлетворенностью профессией был проведен корреляционный анализ данных. Расчет критерия проводился с помощью коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена. Для расчета коэффициента была использована программа статистика 6.0. Итоговые значения коэффициента корреляции представлены в таблице 1.

В таблице 1 представлены только статистически достоверные коэффициенты корреляции. Значение коэффициента корреляции изменяется в диапазоне от -1 до 1 . Чем ближе значение коэффициента к 1 по модулю (без учета знака), тем теснее (сильнее) является выявленная корреляционная связь. Решение о статистической достоверности (значимости) полученного коэффициента принимается на основе сравнения полученного коэффициента с критическими значениями для данного числа испытуемых.

Знак при коэффициенте говорит о направлении корреляционной связи. Направление может быть прямым или обратным. Из таблицы 1 видно, что все полученные значения имеют отрицательный знак. Если при коэффициенте получен знак «-», то говорят о наличии обратной корреляционной связи. Это значит, что при увеличении показателей по одному показателю, значения по другому уменьшаются.

Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь как между общим уровнем удовлетворенности профессией и профессиональным выгоранием, так и между отдельными компонентами удовлетворенности и выгорания. Рассмотрим более подробно полученные результаты.

Показатели по шкале «Эмоциональное истощение» как компонент профессионального выгорания имеют отрицательные корреляционные связи с такими показателями как:

- отношение к учебному заведению (-0,52);
- удовлетворенность педагога своим положением в коллективе (-0,68);
- удовлетворенность условиями труда (-0,56);
- отношение к работе (-0,52);
- отношение к ученикам (-0,48);
- отношение к педагогическому коллективу (-0,81);
- общий уровень удовлетворенности профессий (-0,72).

Таблица 1 – Итоговые значения коэффициента корреляции Ч. Спирмена

	Кол-во исп-х	Значение коэф-та	Уровень значимости
эмоциональное истощение и отношение к учебному заведению	19	-0,52	0,02
эмоциональное истощение и удовлетворенность педагога своим положением в коллективе	19	-0,68	0,001
эмоциональное истощение и удовлетворенность условиями труда	19	-0,56	0,01
эмоциональное истощение и отношение к работе	19	-0,52	0,02
эмоциональное истощение и отношение к ученикам	19	-0,48	0,03
эмоциональное истощение и отношение к педагогическому коллективу	19	-0,81	0,00002
эмоциональное истощение и общий уровень удовлетворенности профессий	19	-0,72	0,0004
Редукция личных достижений и удовлетворенность	19	-0,51	0,02

условиями труда			
-----------------	--	--	--

Продолжение таблицы 1

	Кол-во исп-х	Значение коэф-та	Уровень значимости
Редукция личных достижений и отношение к работе	19	-0,49	0,02
общий уровень профессионального выгорания и отношение к учебному заведению	19	-0,72	0,0004
общий уровень профессионального выгорания и удовлетворенность условиями труда	19	-0,55	0,01
общий уровень профессионального выгорания и отношение к работе	19	-0,49	0,03
общий уровень профессионального выгорания и отношение к педагогическому коллективу	19	-0,73	0,0003
общий уровень профессионального выгорания и общий уровень удовлетворенности профессией	19	-0,65	0,002

Итак, при выраженном эмоциональном истощении испытуемые будут иметь низкий уровень общей удовлетворенности профессией. И низким будет и уровень удовлетворенности такими аспектами профессии как отношение к учебному заведению, удовлетворенность педагога своим положением в коллективе, удовлетворенность условиями труда, отношение к работе, отношение к ученикам, отношение к педагогическому коллективу. Это связано с тем, что при высоком уровне истощения испытуемые становятся повышено чувствительны, тревожны, мнительны. Их эмоциональный фон снижен.

Выявлены также отрицательные корреляционные связи между таким компонентом профессионального выгорания как «редукция личных достижений» и такими аспектами удовлетворенности профессией как «удовлетворенность условиями труда» и «отношение к работе». Чем более сформирована редукция личных достижений испытуемых, тем менее они удовлетворены условиями труда и тем хуже их отношение к работе.

Общий уровень профессионального выгорания испытуемых имеет также отрицательные корреляционные связи с такими компонентами удовлетворенности профессией как «отношение к учебному заведению», «удовлетворенность условиями труда», «отношение к работе», «отношение к педагогическому коллективу», «общий уровень удовлетворенности». Чем сформированнее профессиональное выгорание исследуемых педагогов, тем в

меньшей степени они удовлетворены данными аспектами своей профессией.

Проведенное исследование позволило сделать ряд выводов:

1. Уровень профессионального выгорания испытуемых средний (57,8 %). Для них характерными являются чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (испытуемые не могут отдаваться работе так, как это было прежде). Эмоциональное истощение как компонент профессионального выгорания имеет средний уровень сформированности (42,1 %). Их эмоциональный фон снижен. Деперсонализация выражена у 36,8 % испытуемых на высоком и у 36,8 % на среднем уровне. Для них характерно преобладание негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с людьми становятся формальными, но испытуемым с таким уровнем деперсонализации удается сдерживать свое раздражение. В исследуемой группе преобладает средний уровень редукции личных достижений (52,6 %). Испытуемые склонны занижать свои профессиональные успехи.

2. Общий уровень удовлетворенности своей профессией у испытуемых средний (52,6 %). В наибольшей степени испытуемые удовлетворены такими характеристиками своей профессии как «учебное заведение», «отношение к ученикам», «отношение к работе». Менее всего испытуемые удовлетворены такими аспектами как «отношение к руководителю» и «условия труда».

3. Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь как между общим уровнем удовлетворенности профессией и профессиональным выгоранием, так и между отдельными компонентами удовлетворенности и выгорания. Эта связь носит отрицательный характер. Чем более сформированным оказывается профессиональное выгорание, тем в меньшей степени они удовлетворены своей профессией в целом и отдельными ее компонентами.

Гипотеза о существовании взаимосвязи между профессиональным выгоранием учителей и их удовлетворенностью профессией подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ литературы показал что, синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и представляет собой многомерный конструкт, набор негативных психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Это ответная реакция на продолжительные стрессы межличностных коммуникаций

Удовлетворенность профессией это установка, гипотетический конструкт, такой как мотивация и потребности; удовлетворенность работой невозможно увидеть, однако считается, что присутствие или отсутствие этого психического явления связано с определенными поведенческими паттернами.

Проанализировав литературу, можно сделать вывод, что педагогический труд рассматривается как пространство реализации учителя как субъекта во взаимодействии с учащимися. При этом профессионализм педагога тесно связан с его способностью стать полноценным субъектом педагогической деятельности и развивать субъектный потенциал учащегося, что невозможно без построения субъект-субъектных отношений с учениками, а также без удовлетворенности педагогом своей профессией, что в значительной степени будет влиять на формирование профессионального выгорания.

Проведенное исследование позволило сделать ряд выводов:

1. Уровень профессионального выгорания испытуемых средний (57,8 %). Для них характерными являются чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (испытуемые не могут отдаваться работе так, как это было прежде). Эмоциональное истощение как компонент профессионального выгорания имеет средний уровень сформированности (42,1 %). Их эмоциональный фон снижен. Деперсонализация выражена у 36,8 % испытуемых на высоком и у 36,8 % на среднем уровне. Для них характерно

преобладание негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с людьми становятся формальными, но испытуемым с таким уровнем деперсонализации удается сдерживать свое раздражение. В исследуемой группе преобладает средний уровень редукции личных достижений (52,6 %). Испытуемые склонны занижать свои профессиональные успехи.

2. Общий уровень удовлетворенности своей профессией у испытуемых средний (52,6 %). В наибольшей степени испытуемые удовлетворены такими характеристиками своей профессии как «учебное заведение», «отношение к ученикам», «отношение к работе». Менее всего испытуемые удовлетворены такими аспектами как «отношение к руководителю» и «условия труда».

3. Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь как между общим уровнем удовлетворенности профессией и профессиональным выгоранием, так и между отдельными компонентами удовлетворенности и выгорания. Эта связь носит отрицательный характер. Чем более сформированным оказывается профессиональное выгорание, тем в меньшей степени они удовлетворены своей профессией в целом и отдельными ее компонентами.

Гипотеза о существовании взаимосвязи между профессиональным выгоранием учителей и их удовлетворенностью профессией подтвердилась.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абдуллина, О.А. Проблема педагогических умений в теории и практике высшего педагогического образования / О.А. Абдуллина // Советская педагогика, 2013. – № 1. – С. 85–89.
- 2 Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 2009. – 336 с.
- 3 Авхименко, М.М. Некоторые факторы риска труда медика / М.М. Авхименко. – М.: Медицина, 2011. – 112 с.
- 4 Акиндинова, И.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика / И.А. Акиндинова, А.А. Баканова // Педагогические вести. – СПб. : Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2009. – № 5. – С. 134–138.
- 5 Анциферова, Л.И. Условия деформации личности / Л.И. Анциферова. – М. : Наука, 2008. – 128 с.
- 6 Аргументы, факты, тесты: Научно-методическое пособие / под ред. Н.А. Барабаш. – Кемерово: Издательство Кемеровской Государственной Медицинской Академии, 2010. – 245 с.
- 7 Барабанова, М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания / М.В. Барабанова // Вестник Московского университета. – Серия 14. «Психология». – 2011. – № 1. – С. 54 – 66.
- 8 Белов, В.М. Психология здоровья / В.М. Белов. – СПб. : Алетейя, 2009. – 231 с.
- 9 Белова, Н.Я. Удовлетворённость трудом и производственное поведение личности: автореф. канд. дис. / Н.Я. Белова. – СПб., 2008. – 25 с.
- 10 Бессокирная, Г.П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью / Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // Социологический журнал. – 2010. – № 1/2. – С. 186–191.
- 11 Божович, Л.И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Л.И. Божович. – М. : Изд-во «Институт практической

психологии», 2009. – 352 с.

12 Бойко, В.В. Синдром «профессионального выгорания» / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2008. – 278 с.

13 Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб. : Питер, 2008. – 105 с.

14 Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М. : Взгляд, 2010. – 218 с.

15 Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – 2012. – № 2. – С. 49 – 54.

16 Боровикова, С.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / С.А. Боровикова, Т.П. Водолазкова. – СПб.: Издательство СПб ун-та, 2013. – 151 с.

17 Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб., 2009. – 142 с.

18 Водопьянова, Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Издательство СПбГУ, 2009. – 502 с.

19 Вяткин, Б.А. Специальные способности в структуре индивидуальности учителя / Б.А. Вяткин // Вопросы психологии. – 2014. – № 4. – С. 36–39.

20 Давыдова, И.А. Удовлетворенность медицинских работников своим трудом: обзор литературы / И.А. Давыдова, С.А. Игумнов // Вопросы психологии. – № 2. – 2011. – С. 112–119.

21 Додонов, Б.И. В мире эмоций / Б.И. Додонов. – Киев: Флинта, 2009. – 144 с.

22 Додонов, Б.И. Эмоции как ценность / Б.И. Додонов. – М. : – Политиздат, 2009. – 134 с.

23 [Ермолаева, М.В.](#) Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его

саморазвития / М.В. Ермолаева, Р.В. Охотенко // [Московский психолого-социальный институт](#). – № 2. – 2014. – С. 249–256.

24 Замфир, К. Удовлетворенность трудом / К. Замфир. – М.: Речь, 2009. – 141 с.

25 Зейгарник, Б.В. Теории личности в общей психологии / Б.В. Зейгарник. – М. : Вестник, 2008. – 379 с.

26 Ильин, Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 752 с.

27 Козлов, В.В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2010. – 399 с.

28 Козлов, В.Н. Физиология и психология труда. Научные основы оценки тяжести и напряженности труда / В.Н. Козлов. – Саратов: Наука, 2014. – 220 с.

29 Колесникова, И.А. О профессиональной подготовке педагога. Современные подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогов как воспитателей / под ред. Н.Л. Селивановой, Е.И. Соколовой. – В 2-х кн. – Пермь, 2014. – Кн. 1. – 157 с.

30 Конечный, Р. Психология в медицине / Р. Конечный, М. Боухал. – Прага: Авиценум, 2009. – 455 с.

31 Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности / Н.В. Кузьмин. – СПб. : Речь, 2011. – 119 с.

32 Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2011. – № 11. – С. 116–121.

33 Майстренко, В.И. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и степени удовлетворенности профессиональных потребностей педагогических работников / В.И. Майстренко // Психологическая наука и образование. – 2010. – № 1. – С. 21–30.

34 Малышев, К.Б. Психология управления / К.Б. Малышев. – М.: Наука,

2010. – 424 с.

35 Маркова, А.К. Психологические особенности индивидуального стиля деятельности учителя / А.К. Маркова // Вопросы психологии. – 2009. – № 5. – С. 113–117.

36 Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Просвещение, 2009. – 143 с.

37 Митина, Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) / Л.М. Митина. – М. : Дело, 2009. – 216 с.

38 Мюнстерберг, Г. Н. Психология и учитель / Г.Н. Мюнстерберг. – М. : «Совершенство», 2008. – 320 с.

39 Наенко, Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М. : Просвещение, 2010. – 163 с.

40 Никифоров, Г.С. Психология здоровья / Г.С. Никифоров. – СПб. : Речь, 2010. – 256 с.

41 Патрушев, В.Д. Удовлетворенность трудом / В.Д. Патрушев, Н.А. Калмакан. – М.: Наука, 2012. – 112 с.

42 Психологические проблемы самореализации личности / А.А. Крылова, А.А. Коростылева. – СПб. : Изд. СПб. ун-та, 2010. – 240 с.

43 Психология и работа / под ред. Д.Я. Шульца, С.Э. Шульца. – СПб.: Питер, 2013. – 560 с.

44 Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2012. – Т. 23. – № 3. – С. 123 – 129.

45 Скугаревская, М.М. Синдром эмоционального выгорания / М.М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2012. – № 7. – С. 22–25.

46 Слостенин, В. Педагогика: учебное пособие / В. Слостенин, И. Исаев, А. Мищенко. – М.: Школа-Пресс, 2009. – 512 с.

47 Соколов, А.В. Физиологические и психологические основы научной организации труд / А.В. Соколов. – М. : НИИ труда, 2011. – 254 с.

48 Сорокина, А.И. Проблемы конфликтности в педагогической психологии / А.И. Сорокина. – М.: Владос, 2009. – 403 с.

49 Трунов, Д.А. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д.А. Трунов // Журнал практического психолога. – 2012. – № 8. – С. 89–93.

50 Ушаков, И.Б. Адаптационный потенциал человека / И.Б. Ушаков, О.Г. Сорокин // Вестник Государственной Академии Медицинских Наук. – 2014. – № 3. – С. 123–129.

51 Физиологические и психические основы труда / А.А. Романов. – М. : Политиздат, 2011. – 298 с.

52 Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологи. – 2014. – № 6. – С. 56 – 64.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «Диагностика профессионального выгорания»
(Маслач К., Джексон С., адаптация Водопьяновой Н.Е.)

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте, пожалуйста, по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «часто», «очень часто», «каждый день».

1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствует мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетённость и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «чёрствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчинёнными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика «Диагностика профессионального выгорания»
(Маслач К., Джексон С., адаптация Водопьяновой Н.Е.)

17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика «Оценка удовлетворенности профессией учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)

ИНСТРУКЦИЯ: Вам предлагается ряд утверждений, с которыми Вы можете, не согласиться или согласиться частично. Вы должны выбрать один из трех предложенных вариантов ответа, который отражает ваше мнение. Затем следует поставить в колонке для ответов рядом с номером вопроса букву выбранного вами ответа.

Не тратьте много времени на обдумывание ответов. Дайте тот ответ, который первым приходит в голову. Старайтесь представить наиболее характерную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя, из этого выбирайте ответ.

Желательно не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее», «трудно сказать».

Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся вам слишком личными, но вы можете быть уверены в том, что ваши ответы не будут разглашены. Отвечайте как можно искреннее.

АНКЕТА

1. Решение моих жизненных проблем (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой в школе:

а) да; б) отчасти да; в) нет.

2. Взаимоотношения между сотрудниками на моей работе:

а) натянутые; б) зависят от обстоятельств; в) хорошие

3. Организация труда в школе меня:

а) устраивает; б) устраивает частично; в) не устраивает

4. Я доволен своим положением в коллективе:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Методика «Оценка удовлетворенности профессией
учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)

5. Я работаю спокойно, не испытывая напряжения, так как работа меня увлекает:

а) да; б) когда как; в) нет;

6. Кроме учебы у школьников могут быть другие важные для них проблемы:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

7. Я всегда, независимо от обстоятельств, сдерживаю свое обещание:

а) да; б) когда как; в) нет.

8. Взаимоотношения между членами педагогического коллектива и непосредственным руководителем:

а) напряженные; б) зависят от обстоятельств; в) хорошие.

9. Педагогический коллектив, в котором я работаю, считается дружным:

а) нет; б) трудно сказать; в) да.

10. У меня есть стремление содействовать развитию своей школы:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

11. Коллеги при решении педагогических задач:

а) всегда помогают друг другу; б) иногда помогают друг другу; в) решают их каждый самостоятельно.

12. Условия труда на моем рабочем месте удовлетворяют меня:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

13. Я считаю, что моя работа в коллективе имеет большое значение:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

14. В целом я оценил бы свою работу как:

а) интересную; б) в чем-то интересную, а в чем-то – нет; в) неинтересную.

15. Общение с учащимися меня:

а) стимулирует; б) оставляет спокойным; в) утомляет.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Методика «Оценка удовлетворенности профессией
учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)

16. У меня бывают такие мысли, которыми мне не хотелось бы делиться с другими людьми:

а) да; б) иногда; в) нет.

17. Непосредственный руководитель относится к новым работникам:

а) с безразличием; б) иногда с безразличием, а иногда с интересом; в) с пониманием.

18. Если ко мне обратятся за советом, какое место работы выбрать, я посоветовал бы войти в наш коллектив:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

19. Я считаю свою школу одной из лучших в городе (районе):

а) да; б) сложно сказать; в) нет.

20. Большинство членов нашего коллектива ладят между собой:

а) да; б) когда как; в) нет.

21. В нашем учреждении имеется хорошая возможность восстановить свои силы во время трудового дня (питание, комната отдыха):

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

22. Я считаю, что в настоящее время мои отношения с коллегами по работе:

а) напряженные; б) нормальные; в) хорошие.

23. Я испытываю удовлетворение от своей работы:

а) да; б) иногда; в) нет.

24. С учениками я нахожу общий язык:

а) да; б) когда как; в) с трудом.

25. Бывает, я передаю слухи:

а) да; б) иногда; в) нет.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Методика «Оценка удовлетворенности профессией
учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)

26. Непосредственный руководитель оказывает сотрудникам эмоциональную поддержку:

а) всегда; б) иногда; в) никогда.

27. Когда дело касается моих личных интересов, я могу забыть о своей ответственности перед коллегами:

а) да; б) когда как; в) нет.

28. Возможность осуществления моих жизненных планов в связи с работой в этом учебном заведении:

а) незначительна; б) неопределенна; в) велика.

29. Взаимоотношения между опытными педагогами и молодыми специалистами в нашей школе:

а) очень хорошие; б) зависят от ситуации; в) отсутствуют.

30. Обеспечение методической литературой, пособиями к урокам я оцениваю как:

а) недостаточное; б) среднее; в) хорошее.

31. Свое положение в коллективе в настоящее время я определяю как:

а) приносящее удовлетворение; б) иногда приносящее удовлетворение, иногда – нет; в) неудовлетворительное.

32. Последнее время работа по специальности не приносит мне того удовлетворения, которого я ожидал:

а) да; б) иногда; в) нет.

33. Современные дети:

а) неуправляемы; б) имеют определенные достоинства и недостатки; в) независимы и талантливы.

34. Я всегда говорю только правду:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Методика «Оценка удовлетворенности профессией
учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)

35. Мое отношение к непосредственным руководителям можно определить как:

а) напряженные; б) средние; в) хорошие.

36. Если я долгое время отсутствую на работе (болезнь, отпуск), то стремлюсь вернуться в свой коллектив:

а) да; б) когда как; в) нет.

37. Когда о нашем учебном заведении говорят в городе (районе), у меня возникает чувство:

а) гордости; б) безразличия; в) неловкости.

38. Я думаю, что педагогический коллектив помогает проявить инициативу и развить способности:

а) каждому; б) некоторым; в) никому.

39. Я считаю, что в нашем учебном заведении созданы все условия для успешной работы педагога:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

40. Среди коллег я пользуюсь уважением:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

41. Моя нынешняя работа соответствует моим интересам и склонностям:

а) да; б) частично; в) нет.

42. Участие в культурно-массовых мероприятиях с учащимися мне:

а) приносит удовольствие; б) безразлично; в) в тягость.

43. Бывает, что, разозлившись, я выхожу из себя:

а) да; б) иногда; в) нет.

44. К мнениям педагогов непосредственный руководитель относится:

а) равнодушно; б) когда как; в) с пониманием.

45. В свободное время на работе я предпочитаю заниматься делами:

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Методика «Оценка удовлетворенности профессией
учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)

а) личного характера; б) когда как; в) коллектива.

46. Если бы мне предложили аналогичную работу в другом учебном заведении, я бы согласился:

а) да; б) не знаю; в) нет.

47. Взаимоотношениями в своем педагогическом коллективе я доволен:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

48. В целом условия труда в школе я оценил бы как хорошие:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

49. Отношения коллег ко мне в данный момент меня:

а) устраивает; б) затрудняюсь ответить; в) беспокоит.

50. В последнее время моя работа мне:

а) нравится; б) трудно сказать; в) не нравится.

51. Думаю, что классы, в которых я работаю:

а) хуже некуда; б) средние; в) удачные.

52. Я считаю все свои привычки хорошими:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

53. В проведении культурно-массовых мероприятий принимает участие наш непосредственный руководитель:

а) да; б) когда как; в) нет.

54. Если бы мне сейчас представилась возможность сменить коллектив сотрудников, я бы сделал это:

а) да; б) не знаю; в) нет.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Сводные таблицы результатов

Таблица В.1 – Результаты исследования по методике «Диагностика профессионального выгорания» (Маслач К., Джексон С., адаптация Водопьяновой Н.Е.)

Шкалы №	Эмоциональн ое истощение	Деперсона- лизация	Редукция личных достижений	Профессионально е выгорание (общий)
1	16	5	29	50
2	10	6	37	53
3	18	3	35	56
4	16	10	28	54
5	5	1	39	45
6	18	4	35	57
7	9	0	42	51
8	5	1	28	34
9	3	6	43	52
10	5	2	39	46
11	3	6	36	45
12	1	1	30	32
13	2	27	37	66
14	1	3	31	35
15	3	2	30	35
16	24	7	19	50
17	1	1	30	32
18	1	3	31	35
19	1	1	30	32

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы результатов

Таблица В.2 – Результаты исследования по методике «Оценка удовлетворенности профессией учителя» (Чоросова О.М., Герасимова Р.Е.)

№ \ шкалы	Оуз	Омп	УТ	ПвК	Ор	Оу	Орук	Ок	Общий
1	7	4	5	6	6	4	4	7	43
2	5	3	3	5	6	6	5	3	36
3	4	9	2	5	3	4	3	6	36
4	6	6	5	5	9	8	3	8	50
5	10	7	3	4	9	3	6	6	48
6	7	8	4	8	9	8	2	4	50
7	8	6	3	6	5	5	5	6	44
8	9	10	4	10	8	9	2	12	64
9	4	7	3	9	5	2	3	8	41
10	9	7	5	11	6	9	2	9	58
11	10	8	7	6	6	10	6	7	60
12	11	9	9	10	10	10	4	12	75
13	9	9	6	12	10	11	5	11	73
14	11	9	9	12	10	12	7	12	82
15	12	6	4	4	11	12	4	12	65
16	12	9	9	3	10	12	9	6	70
17	11	9	9	10	10	10	4	12	75
18	11	9	9	12	10	12	7	12	82
19	11	9	9	10	10	10	4	12	75

Примечание:

Оуз - Отношение к учебному заведению;

Омп - Отношение между педагогами;

УТ - Удовлетворенность условиями труда;

ПвК - Удовлетворенность педагога своим положением в коллективе;

Ор - Отношение к работе;

Оу - Отношение к ученикам;

Орук - Отношение к руководителю;

Ок - Отношение к педагогическому коллективу.