УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГОВ

Наталья НАСТАУШЕВА

Целью современной психологии является поддержание и обеспечение психологического здоровья отдельной личности и общества в целом. Однако подход к здоровью только с позиции болезни в последнее время оспаривают многие авторы. Исследование негативных феноменов, несомненно, является верным шагом на пути избавления человека от последствий их влияния. Но если посмотреть на данную проблему под другим углом зрения, то окажется не менее важным изучение позитивных аспектов личности и деятельности человека, которые не позволяют ему впасть в уныние, поддаться депрессии, а, наоборот, помогают справляться со стрессами и снижают риск соматических заболеваний. Такой подход отражен в позитивной психологии и в последнее время распространился и на сферу профессиональной деятельности человека.

Анализ научных работ последних десятилетий, касающихся трудовой деятельности, выявил большой перевес в изучении негативных факторов, влияющих на труд: тревоги, депрессии, эмоционального выгорания и т.п. Согласно данным Myers (2000), совсем в небольшом количестве работ освещаются позитивные стороны профессиональной деятельности человека, такие как счастье, удовольствие, удовлетворение трудом, увлеченность работой. В связи с этим актуальным является появление нового направления исследований – позитивной психологии профессионального здоровья (Positive Occupational Health Psychology) [1], преследующей цель исследования оптимального функционирования работника, как выявление, так и усиление факторов, приводящих к процветанию и отдельных людей, и сообществ в целом.

В связи с вышеизложенным особый интерес представляют профессии людей, которые чаще всего подвергаются стрессогенным факторам. Как показывают многочисленные исследования психологического состояния школьных учителей, именно они подвергаются бóльшему стрессу, чем представители других профессий соционического спектра, т.е. профессий системы человек-человек. Однако, несмотря на неутешительные результаты исследования эмоционального выгорания среди учителей, многие авторы указывают на то, что немалое количество педагогов испытывают энтузиазм и воодушевление по отношению к своей работе.

Отметим, что за последнее время изменился сам характер работы, а значит – и требования к работникам. Сегодня стало меньше физической работы, но больше умственной и эмоциональной. К тому же изменился

и ритм работы: она стала более динамичной и интенсивной. Бóльший акцент делается не на индивидуальном труде, а на командной работе, сотрудничестве. При этом ценится больше не опыт сотрудника, а его способности к инновациям, обучаемости, креативности. Тем самым организации выдвигают по отношению к своим сотрудникам требования, затрагивающие в большей степени их мотивационную и эмоциональную сферу: в частности – быть устойчивыми к стрессам и эмоциональным перегрузкам на работе, что особенно актуально в профессиональной деятельности педагога.

Подвергаясь постоянному стрессу, учителя часто страдают синдромом эмоционального выгорания, и это одна из серьезных проблем современной школы. Синдром выгорания представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющейся симптомами эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности (негативизма, цинизма) и снижения удовлетворенностью от выполняемой работы.Чаще всего данные симптомы появляются у людей старше 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда у них накоплен достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрасли и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, исчезает блеск в глазах, нарастает негативизм и усталость. Не редки ситуации, когда талантливый педагог становится по этой причине профнепригодным.

Подобная ситуация явилась предпосылкой исследования состояния педагогов, связанного с их трудовой деятельностью. В частности, особый интерес представляет соотношение таких состояний, как эмоциональное выгорание, удовлетворенность трудом и увлеченность работой. Голландский исследователь У. Шауфели с коллегами определили увлеченность работой как «позитивное, приносящее удовлетворение и связанное с работой состояние, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью» [2]. *Энергичность* (vigor) отражает высокий уровень энергии, готовность работника к значительным усилиям, настойчивость при возникновении сложностей в работе. *Энтузиазм* (dedication) характеризуется приверженностью работе, чувством значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы. *Поглощенность* (absorption) – это полная концентрация и погружение в работу, изменение восприятия времени, переживание счастья, отсутствие желания отвлечься от работы и/или прекратить ее.

При этом не стоит путать понятие увлеченности работой с трудоголизмом. Они концептуально отличаются. Несмотря на то, что и то, и другое понятие отличается высоким уровнем усилий, вкладываемых в работу, в случае трудоголизма все эти усилия лишь негативно отра-

жаются как на характеристиках работы, так и на состоянии человека, в частности – значительно страдает его психологическое здоровье. Увлеченность работой, напротив, коррелирует с удовлетворенностью своим трудом и в целом жизнью. Однако существует концептуальное различие между увлеченностью работой и удовлетворенностью трудом, представляющее собой эмоционально-оценочное отношение личности к выполняемой работе и условиям ее протекания. При этом главное отличие кроется в деятельностном компоненте, а именно в пассивности-активности. В таблице отражены основные отличительные парадигмы состояний, связанных с трудовой деятельностью.

Таблица

Таксономия благополучия сотрудников

	Активность	**Пассивность**
Удовольствие	Увлеченность работой	Удовлетворенность трудом
Неудовольствие	Трудоголизм	Эмоциональное выгорание

Результаты исследования Кутузовой Д.А. подтверждают представления C.Maslach и M.Leiter (1997) о том, что выгорание – это результат несоответствия между личностью и работой. Они обозначают шесть сфер подобного несоответствия, коррекция которых повышает уровень удовлетворенности и увлеченности педагогов работой:

1) несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами;

2) несоответствие между стремлением работников обладать большой степенью самостоятельности в своей работе, определять способы достижения тех результатов, за которые они сами несут ответственность, и жесткой, нерациональной политикой администрации в отношении организации рабочей активности и контроля за ней;

3) несоответствие вознаграждения затратам, что переживается как непризнание труда;

4) несоответствие ожиданий от общения и сотрудничества с коллегами реальным особенностям взаимодействия;

5) несоответствие распределения вознаграждения и порицания совершенных поступков (несправедливость);

6) несоответствие между ценностями и этическими принципами человека и требованиями работы.

Литература:

1. BAKKER, A.B., DERKS, D. Positive Occupational Health Psychology. In: LEKA, S., HOUDMONT, J. (eds.) *Occupational health psychology*: *A key text*. Oxford: Wiley-Blackwell, 2010.
2. BAKKER, A.B, SCHAUFELI, W.B., LEITER, M.P. & TARIS, T.W. *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. Work & Stress, 2008, 22, 187.

3. КУТУЗОВА, Д.А. *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога* [Электронный ресурс]: Дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Кутузова Дарья Андреевна. – Электрон.дан., М., 2006.