МОЛДАВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи
C.Z.U: 159.923 (043.2)

БУРАГА НАТАЛЬЯ

РОЛЬ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ В ФОРМИРОВАНИИ УВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТОЙ ПЕДАГОГОВ

511.01 – ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора психологии

КИШИНЭУ, 2017

Диссертация была выполнена при Департаменте Психологии
Молдавского Государственного университета

Научный руководитель:
ПЛАТОН Каролина, доктор хабилитат педагогики, доктор психологии, профессор

Официальные оппоненты:
1. **БУКУН Николай,** доктор хабилитат психологии, профессор
2. **ГОНЦА Виктория,** доктор психологии, доцент

Состав Специализированного Ученого Совета:
1. **РАКУ Жанна,** председатель Совета, доктор хабилитат психологии, профессор
2. **ТОЛСТАЯ Светлана,** ученый секретарь, доктор психологии, доцент
3. **БОЛБОЧАНУ Аглаида,** доктор хабилитат психологии, профессор-исследователь
4. **ДАНДАРА Отилия,** доктор хабилитат педагогики, профессор
5. **ПРИЦКАН Валентина,** доктор психологии, доцент
6. **САХАРНЯНУ Евдокия,** доктор хабилитат философии, профессор

Защита состоится ″08″ июня 2017, в 12^{00} часов, на заседании Специализированного Ученого Совета D 30 511.01-06 при Молдавском Государственном Университете по адресу: г. Кишинев, ул. А.Матеевича, 60, центральный корпус, аудитория 505.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в Научной библиотеке Молдавского Государственного Университета, а также на сайте C.N.A.A. (www.cnaa.md)

Автореферат разослан ″05″ мая 2017

Ученый секретарь Специализированного Ученого Совета, **Толстая Светлана,** доктор психологии, доцент

Научный руководитель **Платон Каролина,** доктор хабилитат педагогики, доктор психологии, профессор

Автор **Бурага Наталья**

© Бурага Наталья, 2017

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность темы. Современный мир предъявляет большое количество требований к индивиду, который должен уметь быстро реагировать на огромный информационный поток, меняющуюся социально-политическую и экономическую ситуацию, что ставит перед психологической наукой задачу исследования позитивного потенциала личности, способствующего оптимальному функционированию в обществе, личностному развитию и профессиональной реализации. Общепризнанно, что профессия педагога является одним из наиболее интеллектуально и эмоционально напряженных видов труда. К педагогам в значительно большей степени, чем к представителям других профессий типа «человек-человек» предъявляются повышенные требования со стороны социума в условиях неадекватной, часто заниженной социальной и материальной оценке труда [19, с. 139]. Это приводит к падению престижа профессии, «оттоку кадров», количественному и качественному снижению уровня жизни специалистов данного профиля. Подобная ситуация прослеживается и в нашей стране, где данная профессия также является низкооплачиваемой и малопрестижной.

Тем не менее, несмотря на неутешительные результаты исследований профессионального выгорания среди педагогов, многие авторы указывают на то, что немалое количество представителей этой профессии испытывают энтузиазм и воодушевление по отношению к своей работе. Таким образом актуальным становится вопрос о том, что же формирует и поддерживает состояние увлеченности работой педагогов, которые продолжают свою профессиональную деятельность, несмотря на нелегкие условия труда, небольшую заработную плату и высокий уровень стрессогенности профессии. Отвечая на этот вопрос, мы обратились к концепции личностных ресурсов, которые рассматриваются нами как факторы, детерминирующие адаптационное поведение в стрессогенной ситуации и способствующие сохранению психологического благополучия личности.

Описание ситуации в исследуемой области и постановка проблемы исследования. Проблема ресурсов личности в зарубежной психологии рассматривается более тридцати лет. Между тем до сих пор нет единого подхода к пониманию данного феномена и единой классификации ресурсов. Анализ публикаций на эту тему позволяет выявить следующие подходы к пониманию личностных ресурсов: Aldwin M., Antonovsky A., Csikszentmihalyi M., Hobfoll S., Lasarus R., Бодров В.А. определяют ресурс как стратегию копинга; Анцыферова Л.И. - как стратегию жизни, Дикая Л.Г., Корнилова Т.В. - как фактор регуляции деятельности и поведения; ресурс как фактор сохранения психического здоровья и успешности деятельности трактуют Леонтьев Д.А., Seligman M.

Проблема увлеченности работой является еще более новой для психологической науки. Термин «увлеченность работой» (*work engagement*), введенный в зарубежную психологию в начале 90-х годов XX века, получил свое распространение лишь в последние десятилетия. За это время сформировался концептуальный подход к пониманию феномена увлеченности и его влияния на эффективность сотрудников. Однако открытыми остаются вопросы, касающиеся факторов детерминирующих данное состояние.

Анализ степени разработанности проблемы исследования позволил выделить следующие *противоречия:* 1) между признанием ключевой роли личностных ресурсов в эффективном функционировании специалистов стрессогенных профессий и отсутствием комплексных исследований, описывающих оптимальное соотношение ресурсов, способствующих увлеченности работой; 2) между высокой потребностью нашего общества в специалистах, увлеченных своей работой и отсутствием в Республике Молдова теоретических и практических исследований в этой области. Данные противоречия обуславливают **проблему нашего исследования**. Ее решение видится в выявлении личностных ресурсов увлеченных работой педагогов для определения их роли в формировании позитивного состояния, связанного с работой.

Таким образом, **целью** данной работы является выявление роли личностных ресурсов в формировании увлеченности работой педагогов.

Для реализации поставленной цели были выдвинуты следующие **задачи**:

1. Провести теоретический анализ исследований проблемы личностных ресурсов и феномена увлеченности работой.
2. Изучить особенности ресурсной сферы педагогов.
3. Исследовать степень и характер увлеченности работой педагогов, определить ее взаимосвязь с другими состояниями, связанными с трудом (профессиональное выгорание, удовлетворенность трудом), а также с личностными ресурсами педагогов.
4. Провести сравнительный анализ личностных ресурсов педагогов увлеченных и не увлеченных своей работой и разработать ресурсный профиль личности исследуемых групп.
5. Разработать и апробировать программу по развитию личностных ресурсов педагогов и предложить рекомендации по повышению увлеченности работой педагогов.

Методология научного исследования состоит из комплекса методов: *теоретические* (анализ научных источников, обобщение научного материала, гипотетико-дедуктивный метод исследования и интерпретация результатов); *эмпирические* (констатирующий, формирующий и контрольный эксперименты); методы *математической статистики*.

Научная новизна и оригинальность. Впервые в Республике Молдова было проведено исследование феномена увлеченности работой и определена роль личностных ресурсов в формировании состояния увлеченности работой педагогов. Был разработан ресурсный профиль личности педагога, увлеченного своей работой, а также ресурсный профиль личности педагога без признаков увлеченности работой. Была доказана возможность формирования увлеченности работой посредством целенаправленного воздействия на личностные ресурсы с целью развития тех ресурсов, которые помогают педагогу справляться с профессиональными стрессами, и способствуют формированию положительного состояния, связанного с работой.

Решенная значимая научная проблема состоит в *определении* роли личностных ресурсов в формировании состояния увлеченности работой педагогов, *что послужило возможностью для разработки* программы по

развитию личностных ресурсов, *применение* которой способствовало повышению увлеченности работой педагогов и сохранению ее оптимального уровня.

Теоретическая значимость работы заключается в систематизации современных исследований проблемы личностных ресурсов и увлеченности работой. На основе анализа зарубежных исследований концепта увлеченности работой был составлен психологический профиль личности увлеченного работой сотрудника. Полученные результаты эмпирического исследования легли в основу разработки ресурсного профиля личности современного педагога, увлеченного работой, а также профиля личности педагога без признаков увлеченности.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты исследования могут быть использованы руководителями организаций и менеджерами по персоналу с целью оценки степени увлеченности работой сотрудников, а также повышения их увлеченности работой и профилактики негативных феноменов, связанных с профессиональной деятельностью. Разработанная программа развития личностных ресурсов может быть использована практическими психологами в качестве инструмента оптимизации трудовой деятельности, посредством повышения степени увлеченности работой сотрудников. Полученный эмпирический материал может быть включен в программу учебных курсов по общей психологии, психологии личности, организационной психологии, психологии труда и психологии профессионального здоровья. Результаты исследования могут послужить основой для дальнейших исследований в данной области как в нашей стране, так и за рубежом, а также в качестве практического материала для метаисследований по проблеме личностных ресурсов педагогов и их увлеченности работой.

Основные научные результаты, выносимые на защиту:

- Ресурсная сфера личности педагогов характеризуется качественным своеобразием ресурсов, среди которых преобладают ресурсы устойчивости.
- Увлеченность работой и ее компоненты варьируют в зависимости от возраста и стажа профессиональной деятельности педагогов.
- Существует взаимосвязь между увлеченностью работой педагогов и личностными ресурсами, которые играют ведущую роль в формировании этого состояния.
- Ресурсный профиль личности увлеченных работой педагогов характеризуется такими особенностями как: высокий уровень осмысленности жизни, наполненности энергией и жизнью, оптимизм, самоэффективность, жизнестойкость и толерантность к неопределенности.
- Формирование увлеченности работой возможно при целенаправленном воздействии на личностные ресурсы посредством применения программы по развитию личностных ресурсов.

Внедрение научных результатов. Результаты исследования были использованы при подготовке учебных курсов по дисциплинам «Общая психология», «Психология здоровья», «Психология труда», «Психология девиантного поведения», преподаваемых на факультете Психологии и

Педагогических наук в Молдавском Государственном Университете для студентов первой ступени высшего образования.

Апробация научных результатов. Полученные в ходе исследования теоретические и эмпирические данные обсуждались на методических семинарах на кафедре Психологии Молдавского Государственного Университета, а также на национальных и международных научных конференциях: "Creşterea impactului cercetării şi dezvoltarea capacităţii de inovare", Chişinău, USM, 21-22 septembrie, 2011; "Integrarea prin cercetare şi inovare", Chişinău, USM, 10-11 noiembrie, 2014; "Învăţământul universitar şi piaţa muncii: Conexiuni şi perspective", USM, 21 noiembrie, 2014; "Perspectivele şi problemele integrării în spaţiul european al cercetării şi educaţiei", US Cahul, 5 iunie, 2015; "The First International conference on development of education and psychological science in Eurasia", Vienna, June 27, 2015; Perspectivele şi problemele integrării în spaţiul european al învăţământului superior", US Cahul, 7 iunie, 2016.

Научные публикации по теме диссертации. Основное содержание диссертации отражено в 13 научных работах: 1 – монография, 7 – публикаций в материалах конференций интернационального уровня, 5 – публикаций в специализированных научных журналах в нашей стране и за рубежом (категории B и C).

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из аннотаций (на румынском, русском и английском языках), введения, трех глав, общих выводов и рекомендаций, библиографии (221 источник), 13 приложений. Работа включает 32 рисунка, 26 таблиц. Объем диссертации составляет 129 страниц основного текста.

Ключевые слова: увлеченность работой, личностные ресурсы, оптимизм, самоэффективность, смысложизненные ориентации, жизнестойкость, субъективная витальность, толерантность к неопределенности, педагоги.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *Введении* раскрыта актуальность исследуемой проблемы, определена сфера ее изученности отечественными и зарубежными исследователями; сформулированы цели и задачи исследования; описана методология исследования; обозначена научная новизна и оригинальность исследования, а также теоретическая, практическая значимость работы, апробация и внедрение результатов исследования.

В *первой главе* **«Теоретические аспекты исследования личностных ресурсов и увлеченности работой»** проанализированы подходы к проблеме личностных ресурсов и увлеченности работой описанные в психологической литературе. Изучая первый аспект нашей работы, мы определили подходы к пониманию термина *«личностные ресурсы»* с точки зрения резерва личности и личностного потенциала. На основе анализа литературы, выявлено, что личностные ресурсы чаще всего изучаются в контексте противостояния негативным влияниям среды, тем самым ресурс снижает дезадаптацию и повышает адаптационные возможности личности. С точки зрения концепции совладающего поведения личностные ресурсы могут быть описаны как аспекты Я, связанные с устойчивостью к трудностям. Они являются фундаментальными

компонентами индивидуальной способности к адаптации, играющими первостепенную роль в контексте совладания со стрессом [13; 28; 29]. Позитивная психология, также как и психология развития трактует ресурсы как некий фактор успешного развития и адаптации личности к условиям среды, что способствует сохранению психического благополучия личности [21; 32]. В организационной психологии и психологии спорта ресурсы представляют собой резерв организма, к которому человек обращается в стрессовых ситуациях с целью противостояния утомлению и профессиональному выгоранию [20; 24].

Изучение литературы по проблеме личностных ресурсов показало, что концептуально схожие феномены описывались разными авторами как: общие ресурсы устойчивости [23], личностные копинг ресурсы [22], психологические ресурсы [35], психологический капитал [31], личностный потенциал [14], ментальные ресурсы [20]. Таким образом, не существует единого подхода ни к определению понятия «личностные ресурсы», ни к классификации данного феномена [6; 7; 11]. Нами были обнаружены лишь отдельные подходы к разделению ресурсов, вытекающие из понимания самого явления разными авторами [10; 15].

Обобщая имеющиеся в литературе на сегодняшний день концепции личностных ресурсов можно выделить три группы ресурсов личности, которые реализуются в индивидуальном опыте субъекта через его отношение к миру, мировоззрение, навыки преодоления трудностей. Эти группы можно представить через ресурсы устойчивости, ресурсы саморегуляции и инструментальные ресурсы [8].

1). *Ресурсы устойчивости* проявляются в повышении «порога экстремальности» ситуаций, при переходе через который ситуация начинает восприниматься как трудная, критическая или экстремальная. Высокий уровень таких ресурсов приводит к тому, что их обладатели не замечают сложность многих ситуаций. Для людей с низким уровнем ресурсов устойчивости, напротив, даже умеренно неблагоприятная ситуация может представляться серьезной проблемой. К таким ресурсам можно отнести осмысленность жизни, субъективную витальность, диспозиционный оптимизм и др. [4; 12].

2) *Ресурсы саморегуляции* – устойчивые индивидуальные характеристики, способствующие саморегуляции поведения, которые относятся к трем группам: атрибутивным схемам, стратегиям и межуровневым регуляторам. Они включают в себя такие ресурсы как жизнестойкость, толерантность к неопределенности, самоэффективность и др. [9].

3) *Инструментальные ресурсы* представляют собой фиксированные способы реагирования, закрепившиеся в индивидуальном опыте. К ним можно отнести копинг-стратегии и способы совладания со стрессом [22; 23].

Второй аспект, изучаемый в нашей работе, касается феномена *увлеченности работой*, который рассматривался в работах таких исследователей, как: Schaufeli W.B., Bakker A.B., Salanova M., Demerouti E., Xanthopoulou D., Мандрикова Е.Ю., Иванова Т., Ciobotă E.R., Vîrgă D.. С момента появления термина «увлеченность работой» в научной психологической литературе по психологии во многом изменился сам концепт увлеченности, понимаемый изначально как лояльность организации или заинтересованность в выполняемой

работе [16]. Сегодня об увлеченности работой говорят в контексте положительных эмоций, которые испытывает сотрудник в связи со своей работой [1; 8; 24]. В нашей работе мы ссылаемся на определение увлеченности работой, данное голландским психологом Schaufeli W., который описывает ее как «позитивное, приносящее удовлетворение и связанное с работой состояние, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью» [34, с. 73].

Анализируя литературу по вопросу факторов, детерминирующих состояние увлеченности работой, мы выделили две группы факторов: внешние и внутренние. К первой группе факторов относятся характер работы и сложность ее выполнения, атмосфера в коллективе, уровень рабочего стресса и др. Ко второй группе – мы отнесли индивидуально-психологические особенности личности работника. На основе анализа исследований личностных особенностей увлеченных работников [2; 25; 26; 27; 30; 33], нами был составлен профиль личности сотрудника, увлеченного работой, представленный ниже.



Рис.1. Психологический профиль личности увлеченного работой сотрудника

Наличие у работника особенностей личности, представленных на Рисунке 1, является определяющим фактором в структуре детерминант состояния увлеченности работой. Однако недостаточная изученность данного вопроса не позволяет нам сделать вывод об иерархии выделенных особенностей в структуре личности увлеченного сотрудника и оптимальном соотношении личностных качеств, приводящих к эффективности деятельности и благополучию работника.

Решающую роль в формировании и поддержании увлеченности работой играют ресурсы двух типов: ресурсы работы и личностные ресурсы. К первым из них относятся поддержка руководства, наставничество, автономность, обратная связь, благоприятное общение с коллегами; ко второй, группе оптимизм, жизнестойкость, самоэффективность, надежда и др. При этом следует отметить, что они находятся в реципрокных отношениях, увеличение одних ресурсов способствует повышению других. При этом личностные ресурсы могут играть решающую роль в формировании увлеченности работой.

В ситуации, когда ресурсы работы истощаются или к ним нет доступа, личностные ресурсы продолжают поддерживать состояние увлеченности [3; 5].

Таким образом, проведенный нами теоретический анализ проблемы личностных ресурсов и увлеченности работой позволил сформулировать цель и задачи, которые были реализованы в экспериментальной части работы.

Во *второй главе* **«Экспериментальное исследование роли личностных ресурсов в формировании увлеченности работой педагогов»** обозначены предмет, цели, задачи и этапы исследования личностных ресурсов в контексте увлеченности работой у педагогов. Описаны методы исследования, а также представлены результаты констатирующего эксперимента, проводившегося в период с 2011 по 2013 год, который был организован с *целью* выявления роли личностных ресурсов в формировании увлеченности работой у педагогов.

В соответствии с поставленной целью нами были выдвинуты *гипотезы*: а) личностные ресурсы играют ключевую роль в формировании увлеченности работой педагогов; б) состоянию увлеченности работой способствуют такие ресурсы как высокий уровень оптимизма, жизнестойкости, субъективной витальности, толерантности к неопределенности, самоэффективности и осмысленности жизни.

Для реализации поставленной цели и проверки гипотезы исследования были выдвинуты следующие эмпирические *задачи*:

1. Изучить особенности ресурсной сферы педагогов.
2. Выявить степень и характер увлеченности работой исследуемой выборки, а также уровень их профессионального выгорания и удовлетворенности трудом.
3. Исследовать взаимосвязь между ресурсами личности педагогов и степенью их увлеченности работой.
4. Сравнить ресурсы личности, педагогов увлеченных и не увлеченных своей работой.

В качестве основного *метода* диагностики было избранно *тестирование* с использованием методик, направленных на выявление трех групп переменных:

1. *Состояния, связанные с работой*: Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES), разработанная Шауфели У., в русскоязычной адаптации Кутузовой Д.А.; Диагностика профессионального выгорания (MBI), разработанная Маслач К., в адаптации Водопьяновой Н.Е.; «Интегральная удовлетворенность трудом» Батаршева А.В.
2. *Ресурсы устойчивости личности*: Тест смысложизненных ориентаций (СЖО), авторская модификация Леонтьева Д.А.; Шкала субъективной витальности, разработанная Ryan R. и Frederick K., в адаптации Александровой Л.А., Леонтьева Д.А.; Тест диспозиционного оптимизма, разработанный Scheier M., Carver C., в адаптации Гордеевой Т.О., Сычева О.А., Осина Е.Н.
3. *Ресурсы саморегуляции личности*: Тест жизнестойкости (ТЖС), в адаптации Леонтьева Д.А. и Рассказовой Е.И.; Шкала толерантности к неопределенности Баднера С., в адаптации Корниловой Т.В. и Чумаковой М.А.; Шкала общей самоэффективности (ШОС), Шварцера Р., Ерусалема М., в адаптации Ромека В.

Статистическая обработка данных исследования проводилась с помощью программы SPSS-16 и SPSS-20.

Выборку составили школьные учителя, общее количество – 214 человек. Возраст респондентов варьирует от 23 до 61 года, стаж работы по профессии от 3 до 40 лет. В качестве основного критерия подбора экспериментальной группы выступала профессия респондентов. В исследовании приняли участие педагоги из 10 школ и лицеев города Кишинев: средняя школа №33, лицей им. «А.С. Пушкина», технологический лицей №22 ОРТ им. «Б.З.Герцля», теоретический лицей им. «М. Греку», лицей им. «Н.В. Гоголя», школа искусств им. «А. Стырчи», теоретический лицей им. «Святых Кирилла и Мефодия», лицей им. «Т. Майореску», теоретический лицей им. «К. Сибирского», теоретический лицей им. «Н. Георгиу».

Результаты проведенного исследования представлены далее.

1. Особенности личностных ресурсов педагогов.

В нашем исследовании мы рассматриваем ресурсы личности с точки зрения личностного потенциала, который представляет собой индивидуально-психологические характеристики личности, позволяющие человеку справляться с разнообразными вызовами, сохраняя внутреннюю целостность и устойчивость, а также поддерживающие психологическое благополучие личности. По результатам исследования можно сделать вывод о том, что ресурсная сфера педагогов отличается качественным своеобразием ресурсов, среди которых преобладают ресурсы устойчивости, которые позволяют человеку повысить порог чувствительности «проблемности» ситуаций, тем самым лишь очень значимые ситуации воспринимаются человеком как трудности (Таблица 1).

Таблица 1. Характеристика ресурсной сферы педагогов

Ресурсы устойчивости	Ресурсы саморегуляции
✓ Придание смысла собственной деятельности и жизни. Ориентация на будущие цели и жизненные планы. ✓ Преобладание среднего и высокого уровня субъективной витальности, который выражается в высокой работоспособности педагогов, состоянии энтузиазма, полноты жизненных сил и энергии. ✓ Присутствие в арсенале педагогов как позитивных стратегий совладания с трудностями в виде позитивных ожиданий, так и антиципирующих, основанных на стратегии «предвосхищающей печали».	✓ Общий показатель жизнестойкости у педагогов складывается за счет таких компонентов как вовлеченность и контроль, принятие риска же менее значимо в структуре жизнестойкости нашей выборки. ✓ Исследуемым педагогам свойственна гибкость и умение принимать решение в неопределенных ситуациях, что обусловлено спецификой их работы. ✓ Педагоги, участвующие в исследовании недостаточно высоко оценивают собственные умения и навыки, не верят с собственные силы и способность справиться с любыми задачами.

2. Особенности увлеченности работой педагогов.

Анализируя результаты исследования увлеченности работой можно отметить, что наша выборка разделилась на три группы. В первую группу респондентов вошли педагоги с высоким уровнем увлеченности работой (28%);

во вторую группу вошли респонденты со средним уровнем (52%), в третью – с низким (20%). На основе полученных результатов можно сделать вывод, о том, что увлеченность работой варьирует в зависимости от возраста и стажа профессиональной деятельности (Рисунок 2). В группу увлеченных работой педагогов вошли специалисты старшего возраста (от 45 лет), а также молодые специалисты, которые только начинают свою профессиональную деятельность. В группу с низким уровнем увлеченности работой вошли респонденты, средний возраст которых составил 39 лет (Мода=42), средний стаж работы 19 лет. Статистический анализ различий в увлеченности работой изучаемых групп по Н-критерию Краскала Уоллиса показал наличие значимых различий при $p \leq 0{,}01$.

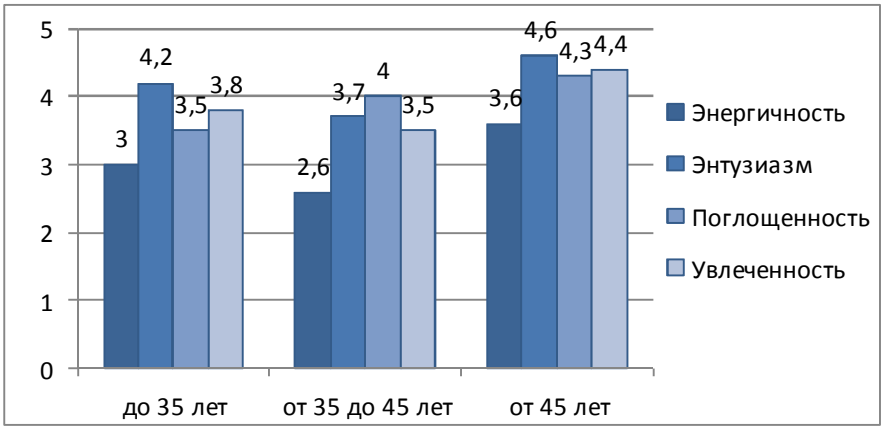


Рис. 2. Средние показатели увлеченности работой у педагогов разных возрастных групп

То же самое можно сказать и в отношении компонентов увлеченности, которые также различаются в зависимости от возраста и профессионального стажа. Установлена связь между увлеченностью работой, профессиональным выгоранием ($p \leq 0{,}001$) и удовлетворенностью трудом ($p \leq 0{,}001$) педагогов, а также определена роль каждого феномена в сохранении оптимального состояния педагога [17; 18]. Выявлено, что в группе педагогов, увлеченных работой и удовлетворенных своим трудом, не наблюдается признаков профессионального выгорания. Однако неудовлетворенные трудом педагоги, проявляющие увлеченность (с высоким уровнем поглощенности) обнаруживают легкую степень профессионального выгорания. В группе педагогов удовлетворенных трудом, но не испытывающих состояние увлеченности, выгорание проявляется в большей степени, чем в предыдущих случаях, при этом обнаруживается выраженная деперсонализация и падение профессиональной эффективности.

3. Взаимосвязь увлеченности работой и личностных ресурсов.

Увлеченность работой находится в тесной взаимосвязи с такими феноменами личности как самоэффективность ($r=0{,}449$; $p \leq 0{,}001$), ориентированность на процесс жизни ($r=0{,}387$; $p \leq 0{,}001$), общая жизнестойкость ($r=0{,}386$; $p \leq 0{,}001$), осмысленность жизни ($r=0{,}385$; $p \leq 0{,}001$), нацеленность на результат ($r=0{,}298$; $p \leq 0{,}001$), субъективная витальность ($r=0{,}289$; $p \leq 0{,}001$),

вовлеченность в жизнь (r=0,269; p≤0,001). Умеренная положительная связь наблюдается между увлеченностью работой и оптимизмом (r=0,219; p≤0,01), позитивными ожиданиями (r=0,198; p≤0,01), нацеленностью на будущее (r=0,181; p≤0,05), чувством контроля над происходящими событиями (r=0,174; p≤0,05) и собственной жизнью (r=0,196; p≤0,01), толерантностью к неопределенности (r=0,143; p≤0,05). Кроме того мы обнаружили отрицательную взаимосвязь увлеченности работой и принятием риска (r=-0,140; p≤0,05), а также негативными ожиданиями (r=-0,144; p≤0,05).

Проведенное исследование позволило нам выделить иерархию личностных ресурсов, положительно взаимосвязанных с увлеченностью работой у педагогов, при ранжировании которых учитывалась теснота корреляционной связи (Рисунок 3). Подобное распределение позволяет определить ресурсы играющие ведущую роль в формировании состояния увлеченности работой у педагогов.

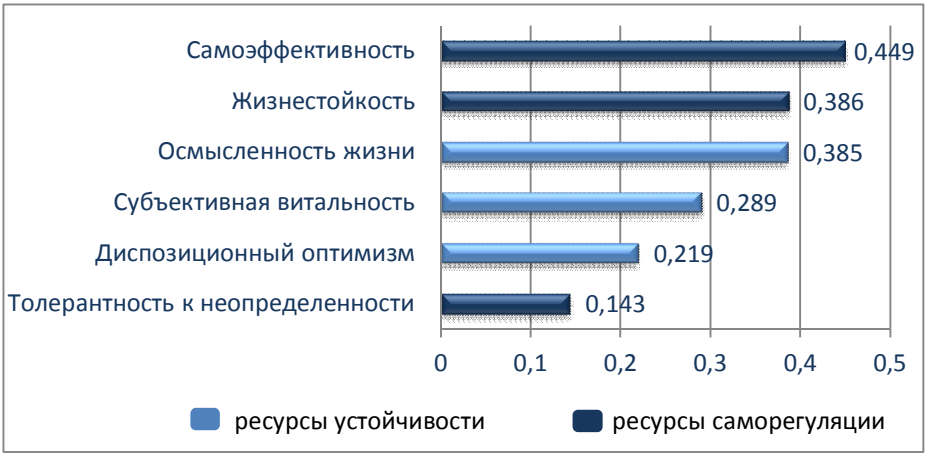


Рис. 3. Иерархия личностных ресурсов, формирующих состояние увлеченности работой педагогов (на основе коэффициентов корреляции)

Анализируя полученную иерархию ресурсов личности педагогов, связанных с увлеченностью работой, можно отметить, что наиболее весомую роль в формировании увлеченности работы играют такие ресурсы как самоэффективность, жизнестойкость и общая осмысленность жизни. Также важная роль отводится субъективной витальности и диспозиционному оптимизму. Менее значимым представляется такой ресурс как толерантность к неопределенности.

4. Сравнительный анализ личностных ресурсов педагогов с разным уровнем увлеченности работой.

Реализуя следующую задачу нашего исследования, касающуюся выявления личностных ресурсов педагогов, увлеченных своей работой, мы разделили нашу выборку на две группы. В первую группу вошли респонденты, набравшие наибольшее количество баллов по методике UWES – *экспериментальная группа А* (59 респондентов). Вторую группу составляют педагоги, набравшие низкие

баллы по шкале увлеченности работой – *экспериментальная группа В* (43 респондента).

а) *Ресурсы устойчивости.* Сравнение средних показателей по переменным, входящим в группу ресурсов устойчивости, дает возможность констатировать, что в группе А респонденты показывают более высокие баллы по всем изучаемым параметрам. Результаты соотношения средних наглядно представлены на Рисунке 4.

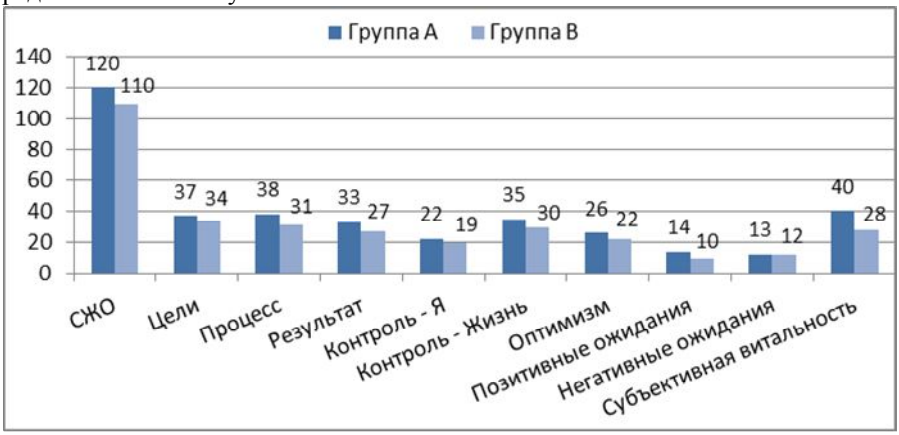


Рис. 4. Средние показатели по результатам диагностики ресурсов устойчивости в группе А и группе В

б) *Ресурсы саморегуляции*. Сравнивая ресурсы саморегуляции двух групп (Рисунок 5) можно отметить, что в группе А преобладают такие ресурсы как жизнестойкость и ее компоненты (вовлеченность и контроль), самоэффективность и толерантность к неопределенности (ТН). Однако интолерантность к неопределенности (ИТН) и компонент жизнестойкости – принятие риска более выражены в группе В.

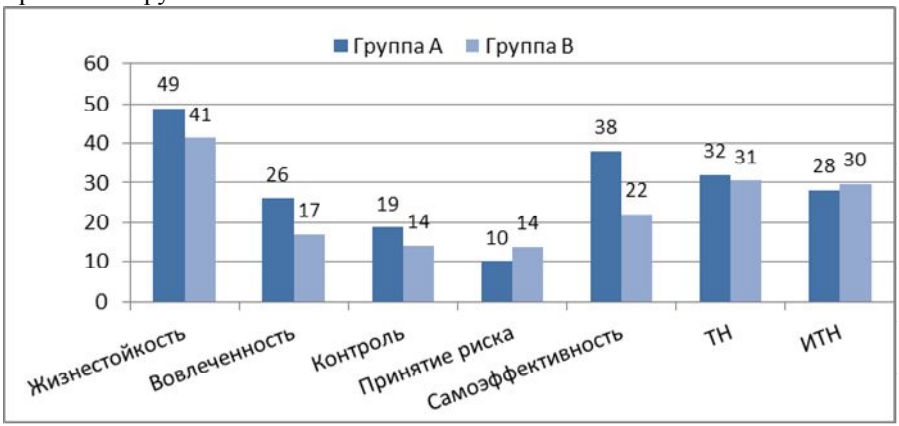


Рис. 5. Средние показатели по результатам диагностики ресурсов саморегуляции в группе А и группе В

Результаты статистического анализа по t-критерию Стьюдента показывают, что педагоги *группы А* отличаются от педагогов *группы В* высокой самоэф-

фективностью, осмысленностью собственной жизни и осознанием ее целей, вовлеченностью в процесс жизни, позитивными ожиданиями относительно будущего, ощущением контроля собственной жизни, высоким уровнем субъективной витальности, жизнестойкостью, ориентацией на результат деятельности и толерантностью к неопределенности. Именно эти ресурсы помогают педагогам противостоять стрессам и находить позитивные стороны в своей работе.

На основе проведенного сравнения личностных ресурсов педагогов, увлеченных и не увлеченных своей работой, был разработан *ресурсный профиль личности* увлеченного работой педагога. Этот профиль описывает отличительные характеристики увлеченного сотрудника с точки зрения его ресурсов личности. Кроме того, мы предлагаем профиль личности педагога, не увлеченного работой, для выявления дефицитарных аспектов его ресурсной сферы. Оба профиля представлены на Рисунке 6.



Рис. 6. Ресурсный профиль личности педагога, увлеченного работой и педагога без признаков увлеченности

Таким образом, увлеченных работой педагогов отличает от коллег, не увлеченных работой высокая самоэффективность, вовлеченность в процесс жизни, осмысленность собственной жизни и осознание ее целей, ощущение контроля собственной жизни, позитивные ожидания относительно будущего, высокий уровень субъективной витальности, жизнестойкость, ориентация на результат своей деятельности и толерантность к неопределенности.

В *третьей главе* **«Программа развития личностных ресурсов, способствующих формированию увлеченности работой педагогов»** представлена методологическая база формирующего эксперимента, *целью* которого является экспериментальная проверка и апробирование разработанной программы развития личностных ресурсов педагогов. Выводы, к которым мы пришли в результате анализа и интерпретации констатирующего эксперимента, позволили

нам определить личностные ресурсы педагогов, увлеченных работой, а также особенности ресурсной сферы педагогов без признаков увлеченности, что стало основанием для разработки программы формирующего эксперимента. Таким образом, *гипотезой* этого этапа исследования является предположение о том, что целенаправленное воздействие на личность посредством применения программы развития личностных ресурсов способствует повышению увлеченности работой педагогов.

Для проверки гипотезы и реализации цели формирующего эксперимента были выдвинуты следующие *задачи*: 1) подобрать систему упражнений, направленных на осознание собственных ресурсов личности, осмысленность собственной жизни, а также на формирование навыков оптимизма, жизнестойкости, самоэффективности и толерантности к неопределенности; 2) выбрать экспериментальную и контрольную группу; 3) реализовать экспериментальную программу с учетом принципов проведения групповых занятий; 4) провести повторную диагностику личностных ресурсов и увлеченности работой участников программы и контрольной группы, а также сравнить результаты до и после реализации программы для оценки эффективности формирующего эксперимента.

Выборку составили 24 педагога с низкими и средними баллами по результатам диагностики увлеченности работой и соответственно с невысокими показателями по изучаемым личностным ресурсам (12 педагогов составили экспериментальную группу, 12 – контрольную). Возраст респондентов составил от 35 до 52 лет, стаж работы от 7 до 30 лет. Программа была реализована с 20 января по 31 марта 2015 года. Общая продолжительность программы составила 11 занятий по 180 минут каждое (с перерывом в 15 минут), один раз в неделю.

В соответствии с задачами данного этапа исследования, разработанная программа включат в себя несколько блоков, каждый из которых направлен на развитие определенных личностных ресурсов: *первый блок* – посвящен осознанию участниками своих личностных особенностей, которые могут выступать в качестве ресурсов, способствующих адаптивному поведению личности в стрессовой ситуации; *второй блок* направлен на формирование жизнестойкости участников группы; *третий блок* направлен на развитие отдельных личностных ресурсов: оптимизм, самоэффективность, толерантность к неопределенности; *четвертый блок* направлен на осознание жизненных целей, осознание собственной жизни, своих приоритетов и возможностей для достижения целей.

Для статистического анализа различий по изучаемым признакам в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента были выбраны методы: Т-критерий Вилкоксона, φ-критерий Фишера.

1. *Ресурсы устойчивости.* Результаты исследования до и после формирующего эксперимента по всем изучаемым шкалам в экспериментальной группе представленны на Рисунке 7. Сравнение результатов первичной и вторичной диагностики по шкалам опросников на выявление ресурсов устойчивости показало наличие позитивных изменений по каждому параметру: смысложизненные ориентации ($T=1,5$; $p\leq0,001$), диспозиционный оптимизм ($T=3$; $p\leq0,001$), субъективная витальность ($T=6,5$; $p\leq0,01$).

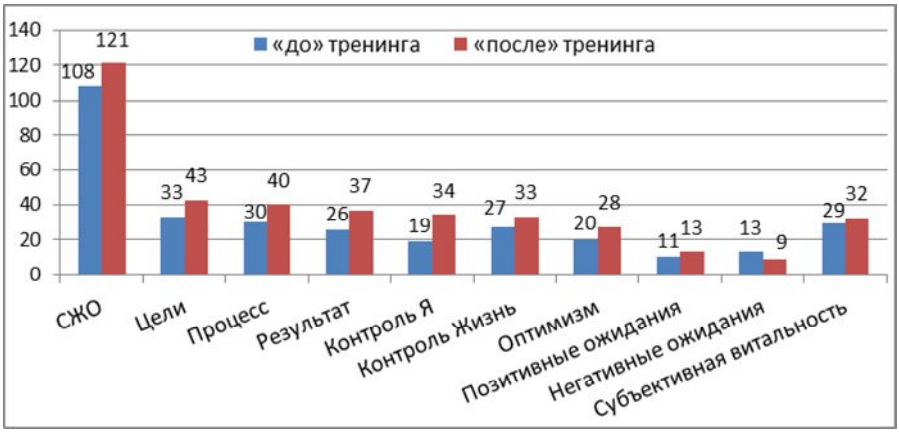


Рис. 7. Результаты диагностики ресурсов устойчивости до и после формирующего эксперимента (средние)

Анализируя, представленные результаты можно сделать вывод о том, что педагоги, участвовавшие в программе развития личностных ресурсов, научились принимать свое прошлое и настоящее, более четко выстраивать собственные цели жизни, на что указывает повышение показателей по процессу и результатам жизни. Подобные изменения в осмыслении своей жизни с точки зрения временной перспективы позволили педагогам принять ответственность за собственную жизнь и контролировать ее. Также можно отметить, что в процессе работы педагогам удалось научиться мыслить позитивно, переводить иррациональные негативные представления о себе в поиск положительных сторон и возможностей. Повышение результатов по субъективной витальности указывает на высокий уровень работоспособности, наполненности энергией и желанием деятельности, которые появились у педагогов после участия в программе.

2. *Ресурсы саморегуляции.* Результаты диагностики ресурсов саморегуляции до и после формирующего эксперимента графически представлены на Рисунке 8, который отражает средние величины по каждому параметру.

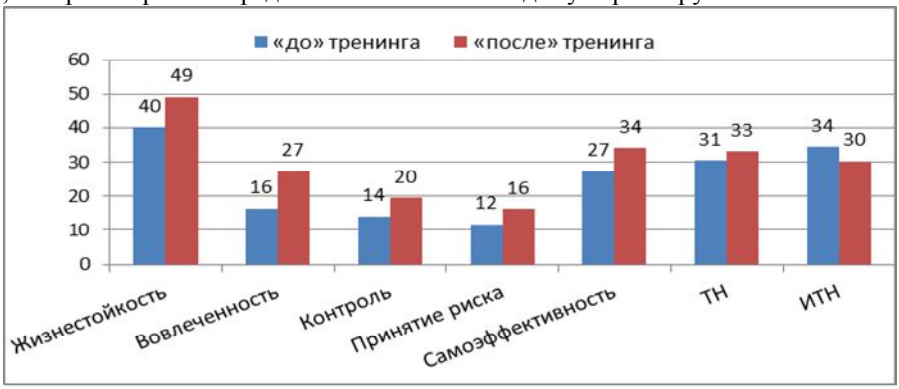


Рис. 8. Результаты диагностики ресурсов саморегуляции до и после формирующего эксперимента (средние)

Статистический анализ результатов показал наличие значимых различий по таким параметрам как жизнестойкость (T=5,5; p≤0,01) и самоэффективность (T=7; p≤0,01). Следует отметить, что в результате интервенции повысились показатели по параметру – принятие риска, который в экспериментальной группе изначально был ниже нормы. Однако статистически значимых различий по параметру толерантности к неопределенности не было выявлено. Объяснение этого факта мы находим в том, что возможно специфика данного феномена сложнее, чем предполагалось ранее, и требуются другие условия для целенаправленного формирования толерантности к неопределенности.

Сравнение результатов первичного и вторичного тестирования контрольной группы не показало значимых различий по изучаемым параметрам, что указывает на то, что исследуемые нами ресурсы не сформировались под влиянием средовых факторов. А, следовательно, требуется целенаправленное воздействие на ресурсы педагогов с целью их развития.

3. *Увлеченность работой.* Анализ результатов повторной диагностики увлеченности работой позволяет отметить, что уровень данного показателя значительно вырос. Изначально в экспериментальную группу вошли педагоги с низкими и средними показателями по опроснику увлеченности работой. Для наглядности обратимся к Рисунку 9, который демонстрирует соотношение уровней выраженности увлеченности работой у педагогов до и после эксперимента.



Рис. 9. Соотношение уровней выраженности увлеченности работой у педагогов до и после эксперимента

Отметим, что после проведенного формирующего эксперимента количество респондентов, у которых произошли положительные изменения по параметру увлеченности работой, превышает половину.

Статистический анализ полученных данных был произведен с помощью φ - *критерия Фишера*, направленного на выявление значимости эффекта, наблюдаемого в измеряемых признаках. Результат расчета составляет φ*эмп=3,25 при p≤0,001, что указывает на достоверные различия изучаемого параметра. Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что группа педагогов, принявшая участие в программе развития личностных ресурсов изменила свое отношение к работе в положительную сторону. Сравнение

результатов контрольной и экспериментальной группы по параметру увлеченности работой, также демонстрирует наличие значимых различий (φ=3,67; $p \leq 0,001$).

Полученные результаты позволяют нам сделать вывод о том, что целенаправленное развитие личностных ресурсов педагогов способствует повышению уровня увлеченности работой.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведенное исследование было направлено на решение **значимой научной проблемы**, которая состоит в *определении* роли личностных ресурсов в формировании состояния увлеченности работой педагогов, *что послужило возможностью для разработки* программы по развитию ресурсов личности, *применение* которой способствовало повышению увлеченности работой педагогов и сохранению ее оптимального уровня.

Анализ теоретических и эмпирических результатов позволил нам сделать следующие **общие выводы**:

1. Личностные ресурсы представляют собой системное образование, включающее в себя комплекс когнитивных, эмоциональных и поведенческих конст-руктов, детерминирующих адаптационное поведение в стрессогенной ситуации и способствующих сохранению психологического благополучия личности. Их основная роль заключается в формировании психологической устойчивости к стрессогенным ситуациям и актуализации возможностей личности, позволяющих достигать поставленных целей и способствующих ее оптимальному функционированию.

2. Установлено, что личностные ресурсы играют важную роль в сохранении увлеченности работой, которая рассматривается нами как позитивное состояние, связанное с работой, приносящее удовлетворение, характеризующееся энергичностью, преданностью делу, поглощенностью деятельностью. Особенно их роль возрастает в стрессогенных ситуациях, что становится актуальным в контексте профессиональной деятельности специалистов, работа которых связана с непосредственным взаимодействием с людьми, в частности педагогов, так как они в большей степени подвержены стрессам.

3. Результаты нашего исследования указывают на то, что ресурсная сфера современного педагога представлена в большей степени ресурсами устойчивости, которые позволяют педагогам долго не поддаваться влиянию стресса. Однако недостаточная выраженность ресурсов саморегуляции не позволяет педагогам справляться с негативными эмоциональными последствиями возникшего стресса, что снижает их психологическое благополучие и профессиональное здоровье.

4. Выявлено, что увлеченность работой у педагогов варьирует в зависимости от возраста и стажа профессиональной деятельности. Таким образом, высокий уровень увлеченности работой наблюдается у молодых специалистов (до 35 лет) и педагогов старшего возраста (от 45 лет), в свою очередь педагоги в возрасте от 35 до 45 лет показывают низкий и средний уровень увлеченности работой.

5. Установлено, что увлеченность работой находится в тесной взаимосвязи с такими психологическими феноменами как общая жизнестойкость, вовлеченность в жизнь, субъективная витальность, самоэффективность, оптимизм, нацеленность на результат и процесс жизни, осмысленность жизни. Умеренная положительная связь наблюдается между увлеченностью работой и контролем, толерантностью к неопределенности, нацеленностью на будущее, локусом-контроля Я.

6. В результате исследования был разработан ресурсный профиль личности увлеченного работой педагога, а также профиль личности педагога без признаков увлеченности работой. Таким образом, увлеченные педагоги отличаются от не увлеченных работой коллег высоким уровнем осмысленности жизни, наполненностью энергией и жизнью, оптимизмом, самоэффективностью, толерантностью к неопределенности и жизнестойкостью.

7. Результаты формирующего эксперимента доказали возможность развития личностных ресурсов педагогов в условиях тренинговой группы. Анализ эффективности программы по развитию личностных ресурсов позволяет сделать вывод о том, что педагоги, прошедшие программу научились осознавать цели своей жизни; мыслить в позитивном русле. У них повысилась самоэффективность и субъективная витальность; они стали проявлять больше жизнестойкости, вовлекаться в жизнь и в профессию, принимать риски своей жизни, осознавать, что они способны контролировать свою жизнь. Развитие исследуемых личностных ресурсов привело к повышению у педагогов экспериментальной группы общего уровня увлеченности работой, что доказывает возможность формирования увлеченности работой путем целенаправленного развития личностных ресурсов.

Результаты нашего исследования подтверждают выдвинутые нами гипотезы, теоретическую и практическую значимость нашей работы. Цель нашей работы достигнута, мы выявили роль личностных ресурсов в формировании увлеченности работой педагогов и предложили пути повышения увлеченности работой, что в свою очередь, способствует сохранению профессионального здоровья педагогов.

Проведенное исследование позволяет нам предложить следующие **рекомендации:**

Педагогам:

- Осознание ценности и важности своей работы для других людей и для себя лично;
- Определение целей профессиональной деятельности и карьерного роста;
- Осознание своих сильных сторон, которые реализуются в работе;
- Поощрение желания обучаться чему-то новому;
- Грамотное распределение рабочего времени с учетом часов работы и часов отдыха;
- Поиск эффективных путей решения трудовых задач, своевременное их разрешение, не откладывание на потом выполнение трудных задач;
- Овладение способами релаксации и снятия стресса;

• Сохранение хороших отношений с коллегами и руководством, поиск позитивной поддержки в своем непосредственном окружении в случае трудностей;

• Развитие способности находить позитивные стороны даже в трудных ситуациях.

Специалистам в области человеческих ресурсов (психологам, менеджерам по персоналу):

• Своевременная диагностика негативных состояний, связанных с работой, а также увлеченности работой и удовлетворенности трудом;

• Использование предложенной программы по развитию личностных ресурсов или отдельных ее блоков, с целью повышения самоэффективности, работоспособности, жизнестойкости, оптимизма и осмысленности деятельности;

• Информирование работников о природе стресса и способов совладания с ним посредством физических упражнений и с помощью когнитивной перестройки отношения к потенциально стрессовым ситуациям.

Руководителям образовательных учреждений:

• Поддержание атмосферы доверия, свободного высказывания опасений и чувств педагогов относительно трудовой ситуации;

• Предоставление искренней, позитивной обратной связи, поощрение инициативы, а также безоценочная, конструктивная обратная связь в отношении существующих проблем;

• Внедрение практики наставничества с целью передачи опыта педагогами с большим стажем работы молодым педагогам, только входящим в профессию;

• Привлечение педагогов к решению значимых для учреждения задач, через демонстрацию важности мнения каждого отдельного сотрудника;

• Предоставление возможности профессионального и личностного развития и повышения своей квалификации;

• Развитие талантов педагогов, поддержание у них ощущения компетентности и автономии.

Проведенное исследование не охватывает все стороны изучаемого феномена. Ограничения нашего исследования позволяют нам определить перспективные области исследований увлеченности работой педагогов и роли личностных ресурсов в формировании данного состояния. В первую очередь следует отметить, что наше исследование является первым в Республике Молдова, поэтому мы видим следующие задачи дальнейших исследований: 1) включение в выборку других представителей профессий «человек-человек» (медицинских работников, психологов, социальных работников и т.п.), что позволит получить более обширные результаты и выводы; 2) лонгитюдное исследование увлеченности работой сотрудников, которое раскроет вопросы, касающиеся изменения состояния увлеченности в течение длительного времени и его динамику; 3) сравнительный анализ состояния увлеченности работой и личностных ресурсов педагогов и профессий не связанных с работой с людьми; 4) исследование увлеченности работой в контексте ресурсов работы, что позволит выявить, как проявляется увлеченность работой в разных трудовых условиях, и какую роль в этом процессе играют личностные ресурсы.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Ciobotă E. R. Relația dintre stresul ocupațional, satisfacția în muncă și implicarea în muncă. În: Revista Psihologia Resurselor Umane, 2013, vol.11, nr. 1, p. 33-50.
2. Paveloni A., Vîrgă D. Impactul cinismului şi al intenţiilor etice asupra atitudinilor organizaţionale: implicarea în muncă, satisfacţia în muncă şi comportamentele civic-participative. În: Revista Psihologia Resurselor Umane, 2013, vol. 11, nr. 2, p. 28-44.
3. Vîrgă D. ș.a. Rolul resurselor personale în starea de bine a angajaților: implicarea în muncă și epuizarea profesională. În: Revista Psihologia Resurselor Umane, 2013, vol. 11, nr. 1, p. 51-64.
4. **Бурага** Н. Смысложизненные ориентации увлеченных работой педагогов. În: Revistă științifico-practică Psihologie, 2016, nr. 1-2, p. 35-42.
5. **Бурага** Н. Личностные ресурсы представителей социономических профессий. În: Psihologie. Pedagogie specială. Asistenţă socială, 2016, nr 2 (43), p. 29-35.
6. **Бурага** Н. Особенности личностных ресурсов педагогов, увлеченных своей работой. În: Studia Universitatis Moldaviae, /Seria Ştiinţe ale Educaţiei, 2015, nr.9 (89), p. 209-215.
7. **Бурага** Н. Роль личностных ресурсов в поддержании увлеченности работой педагогов. În materialele conferinței științifice internaționale ″Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației″, US Cahul, 2015. Vol. 2, p. 77-84.
8. **Бурага** Н. Увлеченность работой и поддерживающие ее ресурсы личности. LAP Lambert Academic Publishing, 2016, 140 p.
9. **Бурага** Н., Платон К. Жизнестойкость как личностный ресурс увлеченных работой педагогов. Conferinţa ştiinţifică internaţională ″Perspectivele și Problemele Integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației″, US Cahul, 2016, Vol. 2, p. 45-49.
10. **Бурага** Н., Платон К. Концептуальные подходы к проблеме личностных ресурсов. În: Studia Universitatis Moldavaie /Seria Ştiinţe ale educaţiei, 2016, nr. 5 (95), p. 211-214.
11. **Бурага** Н.А. Личностные ресурсы и увлеченность работой педагогов. // Proceedings the first international conference on development of education and psychological science in Eurasia. «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH. Vienna. 2015, p. 41-46.
12. **Бурага** Н.А. Субъективная витальность и оптимизм увлеченных работой педагогов. In: European Journal of Education and Applied Psychology. Vienna, 2016, n. 2, p. 70-72.
13. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса. В: Журнал Высшей школы экономики. Серия: Психология, 2013, т. 10, № 3, с. 119–135.
14. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. 679 с.

15. **Настаушева** Н. Личностные ресурсы увлеченности работой. În: Materialele conferinței științifice cu participare internațională,"Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare", USM, Chișinău, 2011, p. 154-157.

16. **Настаушева** Н. Проблема увлеченности работой в современной психологии труда. // În materialele conferinței științifice internaționale "Învățământul universitar și piața muncii: Conexiuni și perspective", 21 noiembrie,Chișinău, USM, 2014. – Chișinău: CEP USM, 2015, p. 521-526.

17. **Настаушева** Н. Увлеченность работой, удовлетворенность трудом и эмоциональное выгорание педагогов. În: Materialele conferinței științifice cu participare internațională, «Integrarea prin cercetarea și inovare», vol. I, USM, Chișinău, 2014, p. 146-149.

18. **Настаушева** Н., Платон К. Взаимосвязь увлеченности работой, эмоционального выгорания и удовлетворенности трудом у педагогов. În: Materialele conferinței științifice internaționale "Învățământul universitar și piața muncii: conexiuni și perspective", 21 noiembrie,Chișinău, USM, 2014. – Chișinău: CEP USM, 2015, p. 514-520.

19. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. Лукьянова В.В., Водопьяновой Н.Е., Орла В.Е. и др. Курск, 2008. 336 с.

20. Хазова С.А. Ментальные ресурсы субъекта в разные возрастные периоды: дис. др. психол. наук. Кострома, 2014.

21. Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания. М.: 2011.

22. Aldwin C.M. Stress, coping, and development: an integrative perspective. N.Y.: Guilford Press, 1994.

23. Antonovsky A. Health, stress, and coping. San Francisco: Josscy-Bass, 1979.

24. Bakker A.B, Schaufeli W.B., Leiter M.P. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. In: Work & Stress, 2008, n. 22, p. 187-200.

25. Bakker A.B., Demerouti E. Towards a model of work engagement. In: Career Development International, 2008, n. 13, p. 209-223.

26. Bakker A.B., Demerouti E., Ten Brummelhuis L.L. Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. In: Journal of Vocational Behavior, 2012, n. 80, p. 555-564.

27. Bakker A.B., Xanthopoulou D. Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. In: The International Journal of Human Resource Management, 2013, n. 24, p. 2760-2779.

28. Hobfoll S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. In: American Psychologist, 1989, vol 44(3), Mar, p. 513-524.

29. Hobfoll S.E. Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress. N.Y. and London, 1998.

30. Langelaan S. et al. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? In: Personality and Individual Differences, 2006, n. 40, p. 521-532.

31. Luthans F., Youssef C., Avolio B. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press, 2007.

32. Positive psychology: An introduction. Seligman M. E. P., Csikszentmihalyi M. In: American Psychologist, 2000, vol. 55(1), Jan, p. 5-14.

33. Rodríguez-Muñoz A. et al. Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. In: Journal of Happiness Studies, 2014, n. 15, p. 271–283.

34. Schaufeli W.B. et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. In: Journal of Happiness Studies, 2002, n. 3, p. 71-92.

35. Taylor S.E. et al. Psychological resources, positive illusions, and health. In: American Psychologist, 2000, n. 55(1), p. 99-109.

ADNOTARE

Buraga Natalia. Rolul resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale a pedagogilor. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2017.

Structura tezei. Lucrarea constă din introducere, trei capitole, concluzii, recomandări, 221 surse bibliografice, 13 anexe, 129 pagini text de bază, conține 32 figuri și 26 tabele. Rezultatele cercetării sunt publicate în 13 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: pasiune profesională, resurse personale, optimism, autoeficacitate, orientăriile cu privire la sensului vieții, viabilitate, vitalitatea subiectiva, toleranța spre incertitudine, pedagogi

Domeniul de cercetare: Psihologie Generală.

Scopul cercetării: evidențierea rolului resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale a pedagogilor.

Obiectivele investigației: analiza teoretică a studiilor cu referire la problematica resurselor personale și a pasiunii profesionale; investigarea specificului sferei resurselor personale la pedagogi; determinarea nivelului și a specificului pasiunii profesionale la pedagogi, identificând relația acesteia cu alte fenomene conexe procesului muncii (arderea profesională, satisfacția în muncă), precum și cu resursele personale ale pedagogilor; analiza comparativă a resurselor personale ale pedagogilor care manifestă pasiune profesională, precum și ale celor care nu sunt pasionați de munca lor, în vederea determinării unui profil de personalitate al acestor două grupuri de subiecți; elaborarea și validarea unui program de dezvoltare a resurselor personale a pedagogilor și propunerea unor recomandări în vederea creșterii pasiunii profesionale la această categorie profesională.

Noutatea și originalitatea științifică. Pentru prima dată în Republica Moldova a fost studiat fenomenul pasiunii profesionale, evidențiindu-se rolul resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi. În acest sens, a fost elaborat un profil de personalitate a pedagogului pasionat de munca sa și a pedagogului care nu manifestă pasiune profesională. A fost dovedită științific posibilitatea creșterii nivelului de pasiune profesională prin exercitarea unor strategii de influență deliberate, orientate asupra resurselor personale cu scopul dezvoltării acestora.

Problema științifică importantă soluționată constă în *determinarea* rolului pe care îl au resursele personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi, fapt care *ne-a oferit posibilitatea de a elabora* un program de dezvoltare a resurselor personale, *implementarea* căruia a contribuit la creșterea pasiunii profesionale a pedagogilor, precum și la menținerea unui nivel optimal al acesteia.

Semnificația teoretică a lucrării rezidă în analiza și sinteza rezultatelor unor cercetări privind problematica resurselor personale și cea a pasiunii profesionale. În acest sens, o serie de studii, cu referire la conceptul de pasiune profesională, realizate în afara RM, ne-au servit drept fundament teoretic pentru elaborarea unui profil de personalitate al angajatului pasionat de munca sa. In baza rezultatelor cercetării realizate de noi, a fost elaborat un profil de personalitate care întrunește un ansamblu de resurse personale ale pedagogului contemporan pasionat de activitatea sa profesională, precum și a celui care nu manifestă pasiune profesională.

Valoarea aplicativă a lucrării constă în elaborarea unui program de dezvoltare a resurselor personale, program care își dovedește eficiența în optimizarea procesului de muncă, datorită creșterii nivelului de pasiune profesională. Rezultatele cercetării pot fi utilizate de manageri și specialiști în resurse umane în vederea evaluării pasiunii profesionale la angajați, pentru creșterea nivelului de pasiune profesională și a profilaxiei fenomenelor negative care împiedică buna desfășurare a activității profesionale.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetării au fost utilizate în pregătirea cursurilor universitare pentru disciplinele „Psihologia generală”, „Psihologia sănătății”, „Psihologia muncii”, „Psihologia comportamentului deviant” - cursuri predate la ciclul I, licență, în cadrul Facultății Psihologie și Științe ale Educației, USM.

АННОТАЦИЯ

Бурага Наталья Александровна. Роль личностных ресурсов в формировании увлеченности работой педагогов. Диссертация на соискание ученой степени доктора психологии. Кишинев, 2017.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, общих выводов и рекомендаций, библиографии (221 источник), 13 приложений. Работа содержит 32 рисунка, 26 таблиц. Содержание изложено на 129 страницах основного текста. Результаты исследования опубликованы в 13 научных работах.

Ключевые слова: увлеченность работой, личностные ресурсы, оптимизм, самоэффективность, смысложизненные ориентации, жизнестойкость, субъективная витальность, толерантность к неопределенности, педагоги.

Область исследований: Общая Психология

Цель научной работы: выявить роль личностных ресурсов в формировании увлеченности работой педагогов.

Задачи исследования: провести теоретический анализ исследований проблемы личностных ресурсов и феномена увлеченности работой; изучить особенности ресурсной сферы педагогов; исследовать степень и характер увлеченности работой педагогов, определить ее взаимосвязь с другими состояниями, связанными с трудом (профессиональное выгорание, удовлетворенность трудом), а также с личностными ресурсами педагогов; провести сравнительный анализ личностных ресурсов педагогов увлеченных и не увлеченных своей работой и разработать ресурсный профиль личности исследуемых групп; разработать и апробировать программу по развитию личностных ресурсов педагогов и предложить рекомендации по повышению увлеченности работой педагогов.

Научная новизна и оригинальность. Впервые в Республике Молдова было проведено исследование феномена увлеченности работой и определена роль личностных ресурсов в формировании этого состояния у педагогов. Был разработан ресурсный профиль личности педагога, увлеченного своей работой и педагога без признаков увлеченности работой. Была доказана возможность формирования увлеченности работой посредством целенаправленного воздействия на ресурсы личности с целью их развития.

Решенная значимая научная проблема состоит в *определении* роли личностных ресурсов в формировании состояния увлеченности работой педагогов, *что послужило возможностью для разработки* программы по развитию ресурсов личности, *применение* которой способствовало повышению увлеченности работой педагогов и сохранению ее оптимального уровня.

Теоретическая значимость работы заключается в систематизации современных исследований проблемы личностных ресурсов и увлеченности работой. Проведен анализ зарубежных исследований концепта увлеченности работой, на основе которого был составлен профиль личности увлеченного работой сотрудника. На основе результатов исследования был разработан ресурсный профиль личности современного педагога, увлеченного работой, а также профиль личности педагога без признаков увлеченности.

Практическая значимость работы состоит в разработке программы по развитию личностных ресурсов, которая выступает в качестве инструмента оптимизации трудовой деятельности, благодаря повышению степени увлеченности работой сотрудников. Полученные результаты могут быть использованы руководителями организаций и менеджерами по персоналу с целью оценки степени увлеченности работой сотрудников, а также повышения их увлеченности работой и профилактики негативных феноменов, связанных с профессиональной деятельностью.

Внедрение научных результатов. Результаты исследования были использованы при подготовке учебных курсов по дисциплинам «Общая психология», «Психология здоровья», «Психология труда», «Психология девиантного поведения» преподаваемых студентам первой ступени высшего образования МолдГУ.

ANNOTATION

Buraga Natalia. The role of the personal resources contributing to the maintenance of the work engagement among teachers. Thesis for degree of Doctor in Psychology. Chisinau 2017.

The structure of thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, references (221 titles), 13 appendixes, 129 pages, 32 figures, 26 tables. The results are published in 13 scientific papers.

Key words: work engagement, personal resources, optimism, self-efficacy, life meaning orientations, hardiness, subjective vitality, tolerance for ambiguity, teachers.

Domain of study: General Psychology.

The purpose this paper is to identify the personal resources contributing to the maintenance of the work engagement among teachers.

The following **objectives** were pursue within the research: to analyse the theoretical aspects of the problem personal resources and work engagement; to identify the personal resources among teachers; to establish the extent and nature of work engagement of study subjects (teachers), as well as their level of burnout and job satisfaction; examine the relationship between the employees' personal resources and their degree of work engagement; a comparison of personal resources among engaged and not engaged at work teachers; to elaborate and implement a Program of development of personal resources designed to teachers and to establish its efficiency; the development of science-based recommendations for the increase work engagement among teachers.

Novelty and scientific originality. For the first time in Republic of Moldova research of the problem of work engagement is being conducted. It examines the relationship between the employees' personal resources and their degree of work engagement. It was developed the psychological profile of personal resources of work engaged teachers and teachers without state of work engagement and it was validated a program of development of personal resources among teachers.

The important scientific problem solved through this research consists in *conceptualisation* of the role of personal resources contributing to the maintenance of the work engagement among teachers, which has *led to the elaboration* of a program of development of personal resources among teachers, making it possible to maintain the work engagement of teachers with effective means.

Theoretical value of research consists in providing new theoretical information and systematization of current research of problems of personal resources and work engagement. The analysis of foreign studies the concept of work engagement, on the basis of which was proposed the personality profile of work engaged employee. Was elaborated the psychological profile of personal resources of work engaged teachers and teachers without state of work engagement.

The applicative value of the thesis resides in design of a program of development of personal resources that support the work engagement at the teachers. Results of the study may serve as a basis for further research in this area. Also, the results will be useful to managers and HR managers to maintain the work engagement of their staff.

Implementation of the scientific results. The research results have been implemented in the teaching of university courses in General Psychology, Psychology of Labour, Occupational Health Psychology, Psychology of Deviant Behavior.

БУРАГА НАТАЛЬЯ

РОЛЬ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ В ФОРМИРОВАНИИ УВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТОЙ ПЕДАГОГОВ

511.01 – Общая психология

Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологии

Aprobat spre tipar:
Hârtie ofset. Tipar ofset.
Coli de tipar 1,8

Formatul hârtiei 60×84 1/16
Tiraj 20 ex.
Comanda Nr

Centrul Editorial-Poligrafic al USM
str.A.Mateevici, 60, Chişinău, MD 2012

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
C.Z.U.: 159.923 (043.2)

BURAGA NATALIA

ROLUL RESURSELOR PERSONALE ÎN DEZVOLTAREA PASIUNII PROFESIONALE A PEDAGOGILOR

511.01 – PSIHOLOGIE GENERALĂ

Autoreferatul tezei de doctor în psihologie

CHIȘINĂU, 2017