

Взаимосвязь профессионального выгорания с показателями ролевого конфликта у педагогов начальных классов

Е. И. ЦЮХАЙ

Белорусский государственный университет

В соответствии с трехкомпонентной моделью, предложенной К. Маслач и С. Джексон [4], «выгорающий» человек ощущает потерю телесно–психической силы, сопровождающуюся смысловым отчуждением в рамках профессиональной деятельности, обезличенно относится к субъектам взаимодействия, а также не способен к эффективной самореализации [2, с. 122]. Высокая эмоциональная и когнитивная напряженность общения являются фактором риска их профессионального выгорания педагога, который неизбежно оказывается в ситуации ролевого конфликта. Это связано с тем, что на профессионала действуют противоположно направленные силы, обусловленные различными наборами ожиданий учащихся, их родителей и администрации учебного заведения, а педагог должен удовлетворить своим поведением все стороны [1, с. 12]. К ролевым перегрузкам и к росту напря-

женности приводит множество ролевых функций или обязанностей, не соответствующих объему ресурсов для этого. При низкой ролевой напряженности поведение профессионала соответствует поведению в продуктивной фазе стресса с характерным увеличением продуктивности мышления и ростом эффективности организации деятельности, в то время как при высокой ролевой напряженности – поведению в фазе дистресса, что проявляется в стереотипизации мышления и «автоматическом» поведении. При выраженном ролевом конфликте все ожидания и требования рассматриваются профессионалом как равнозначные, не выделяются ожидания, которыми в конкретной ситуации можно было бы пренебречь. А соответственно и роли не располагаются в иерархии важности для индивида. Отсюда рост неопределенности взаимодействия, угрозы профессиональной неудачи [5, с. 165].

Ролевой конфликт усиливается, если не устраняются противоречия в ожиданиях, а человек при этом пытается снизить внутреннее напряжение, перестраивая восприятие социальной ситуации [3, с. 22]. Этому способствует система защитных механизмов личности, позволяющая исключить нежелательную информацию, в том числе минимизировать психотравмирующие факторы в профессиональной деятельности. В результате воспринимается не реальная ситуация, а ее упрощенная модель, согласующуюся с восприятием в ней себя. А информация о поведении других людей в целом и результатах их поведения используется специалистом для подтверждения своей правоты.

При профессиональном выгорании наблюдаются сходные симптомы с ролевым конфликтом. Напряженность и перегрузки на работе ведут к хронической усталости, снижению настроению и истощению; работа в «автоматическом» режиме и использование психологических защит от эмоциональных нагрузок схожи с симптомами деперсонализации; а безуспешные попытки взять ситуацию под свой контроль и оправдать собственную несостоятельность в чрезмерно предъявляемых требованиях ведут к переживанию специалистом собственной несостоятельности.

Полученная в ходе исследования высоко значимая положительная связь между эмоциональным истощением и показателем ролевого конфликта ($r = 0,575$ при $p \leq 0,01$) понимается как реакция на стресс на рабочем месте, когда у педагога не хватает ресурсов противостоять имеющимся требованиям. В результате интенсивного эмоционального усилия, вызванного желанием работать еще более активно и соответствовать ожиданиям, педагоги больше страдают от истощения.

Умеренные положительные связи отмечены между уровнем деперсонализации и показателями внутриролевого ($r = 0,512$ при $p \leq 0,01$) и личностно-ролевого ($r = 0,508$ при $p \leq 0,01$) ролевого конфликта. Педагог, вовлекаясь в несколько ролевых отношений, сталкивается с широким кругом иногда конфликтующих (противоречивых) ролевых обязанностей. При этом если он будет соответствовать одному направлению ролевых обязанностей, то в другом направлении выполнение будет затруднено. Деперсонализация

в одном из направлений позволяет уменьшить возникающее ролевое напряжение, как при конфликте с внешними обстоятельствами, так и во внутреннем плане.

Значимая отрицательная связь выявлена между редуцией персональных достижений и личностно–ролевым конфликтом ($r = -0,361$ при $p \leq 0,01$). Задача педагога состоит в том, чтобы научиться распределять свою энергию и навыки при выполнении профессиональных обязанностей, находя способы уменьшения ролевого напряжения до некоторой терпимой степени. Если педагог регулирует свой ролевой образ, высока его адекватность в отношении к работе и позитивность в оценивании себя, то вероятность выгореть будет невысокая. Другими словами, чем сильнее восприятие сложившейся ситуации педагогом как конфликтной, тем выше уровень эмоционального истощения и деперсонализации и, следовательно, выше уровень профессионального выгорания в целом. Высокий уровень нервно–психической устойчивости и саморегуляции поведения препятствует развитию эмоционального истощения, а значительный коммуникативный потенциал снижает вероятность возникновения деперсонализации.

Библиографический список

1. Ерина, С.И. Изучение руководителя на производстве (опыт исследования ролевого конфликта в деятельности руководителя первичного производственного коллектива): учебное пособие. – Ярославль: ЯрГУ, 1984. – 68 с.
2. Леонтьев, Д.А. Место и функции социальной поддержки в структуре личностных ресурсов лиц с ограниченными возможностями здоровья / Д.А. Леонтьев, А.А. Лебедева, Т.А. Силантьева // Культурно–историческая психология, 2015. – Т. 11. – № 3. – С. 120–131.
3. Лисовенко, Б.С. Креативность руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта: дисс. на соискание уч. степени кандидата психологических наук / Б.С. Лисовенко. – Ярославль, 2010. – 26 с.
4. Maslach, C. Burnout in organizational settings / C. Maslach, S.E. Jackson. – Beverly Hills, CA: Sage. – 1994. – P.133–163.
5. Richards, K.A. Toward a Multidimensional Perspective on Teacher–Coach Role Conflict / K.A. Richards, T.J. Templin // Quest. – 2012. – Vol. 64. – P. 164–176.