

УДК 159.9.072

**Н.Н. ПЛОТНИКОВА**  
(Волгоград)

## **ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК РЕСУРС УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ**

*Представлены результаты эмпирического исследования удовлетворенности трудом и жизнестойкости личности педагогов. Установлена прямая корреляция между интегральной удовлетворенностью профессиональной деятельностью и компонентами жизнестойкости личности педагогов.*

*Ключевые слова: профессиональное развитие, субъективное благополучие в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом, педагоги, жизнестойкость, личностный ресурс.*

---

**NATALIYA PLOTNIKOVA**  
(Volgograd)

## **PERSONAL RESILIENCE AS A RESOURCE OF TEACHERS JOB SATISFACTION**

*The article deals with the results of the empirical study of job satisfaction and the resilience of teachers' identity. There is established a direct correlation between the integrated satisfaction of the professional activities and the components of the resilience of teachers' identity.*

*Key words: professional development, subjective well-being in professional activity, job satisfaction, teachers, resilience, personal resource.*

Важнейшим условием самореализации профессионала и развития профессионального самосознания является удовлетворенность трудом, которая непосредственно связана с высокой трудовой мотивацией, повышением продуктивности, вовлеченностью работника в жизнь организации, благоприятным социально-психологическим климатом в коллективе и т. д. Особую актуальность проблема субъективного благополучия педагога приобретает в связи с объективными обстоятельствами реализации профессиональной деятельности в современных условиях: модернизацией образования, внедрением новых образовательных стандартов, необходимостью быстро учиться новому, осваивать технические нововведения и т. д. Удовлетворенность трудом является мощным стимулом саморазвития личности в период взрослости, когда профессиональная деятельность играет особенно значимую роль в общественной жизни индивида. С другой стороны, неудовлетворение в профессиональном труде ведущих потребностей может приводить к развитию у педагогов деструктивных личностных изменений (профессиональных деформаций и эмоционального выгорания), а также способствовать уходу из сферы образования. В связи с этим особенно актуальной является проблема изучения личностных ресурсов, позволяющих педагогу противостоять негативным обстоятельствам реализации профессиональной деятельности и детерминирующих позитивное отношение к работе.

Психологическое изучение удовлетворенности трудом характеризуется множественностью теоретических подходов. С позиции теорий потребностей удовлетворенность трудом понимают как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания [3, 11, 17, 18 и др.]. В этом случае ее уровень связывают со степенью удовлетворения потребностей, актуальных для личности в сфере трудовой активности. В рамках когнитивного подхода ее рассматривают как эмоциональный результат когнитивной оценки деятельности человека и условий ее реализации. При этом предметом оценивания является степень соответствия потребностей и запросов

сотрудников уровню их реализации на данном предприятии [2, 5, 9 и др.]. В ряде исследований удовлетворенность трудом рассматривается в качестве компонента подструктуры личности профессионала, обеспечивающей профессиональную идентичность личности [5].

Предметом научного осмысления становится рассмотрение удовлетворенности трудом в ряду других позитивно-психологических конструкторов: вовлеченности в работу [5, 9], субъективной значимости труда, трудовой мотивации [6, 7].

Особое внимание исследователей направлено на понимание структуры и компонентов удовлетворенности работой [1, 5, 18]. В своем исследовании мы опираемся на трехкомпонентную модель, предложенную Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой и Е.Н. Осиним. Данная модель включает в себя *социальные* (престижность организации и профессии), *организационные* (оплата труда, политика руководства, социально-психологический климат в коллективе) и *личностные* (актуальные – удовлетворенность содержанием и процессом профессиональной деятельности, успехами и достижениями в труде, служебным положением; потенциальные – возможности личностного развития, построения карьеры, самореализации) параметры профессионально-трудовой деятельности [5].

При рассмотрении психологических факторов удовлетворенности трудом авторы описывают многообразные индивидуально-личностные характеристики человека: внутреннюю трудовую мотивацию, отдельные личностные черты и комплексные личностные факторы (локус контроля, самооэффективность, профессиональную Я-концепцию, позитивную аффективность и др.) [4, 9, 13, 15 и др.].

Особое место в ряду личностных ресурсов продуктивности труда и позитивных состояний сотрудников в профессиональной деятельности занимает жизнестойкость. Круг вопросов, связанных с проблемой жизнестойкости, достаточно широк. Ученые пытаются определить психологическую сущность рассматриваемого феномена, значение и механизм влияния жизнестойкости на поведение человека в стрессогенных ситуациях [5, 8, 10, 14 и др.]. Особое внимание исследователей направлено на выявление взаимосвязи жизнестойкости с многообразными психологическими переменными [8, 10, 15 и др.].

Жизнестойкость понимают как ключевой ресурс преодоления, систему убеждений, способность и готовность субъекта заинтересовано участвовать в ситуациях повышенной для него сложности, контролировать их, управлять ими, уметь воспринимать негативные события как опыт и успешно справляться с ними. Жизнестойкость представлена трансформационным копингом, жизнестойкими установками, жизнестойким отношением к окружающим людям, является показателем психосоматического здоровья, мотивирует субъекта на преобразование стрессогенных жизненных событий.

В силу этого, можно предположить, что жизнестойкость личности выступает внутренним ресурсом удовлетворенности трудовой деятельностью педагогов. Эмпирической проверке этого предположения посвящено настоящее исследование.

*Цель* настоящего исследования состояла в изучении наличия и характера взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью педагогов и жизнестойкости личности. Выборку исследования составили 20 педагогов г. Волгограда и Волгоградской области в возрасте от 20 до 54 лет.

Диагностический комплекс включал следующие методики: 1) «Опросник удовлетворенности трудом» Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой, Е.Н. Осина [5]; 2) методика «Тест жизнестойкости» в адаптации Е.И. Рассказовой, Е.Н. Осина [12]. Анализ различий между двумя эмпирическими распределениями производился с использованием критерия U-Манна-Уитни. Для выявления тесноты и направления связи между признаками использовался коэффициент ранговой корреляции  $r_s$  Спирмена. Анализу подвергались различия, достигающие уровня статистической значимости  $p < 0,05$ .

### **Результаты и их обсуждение.**

По показателю интегральной удовлетворенности трудом педагоги исследуемой выборки были распределены на три группы: 1) с высоким уровнем удовлетворенности трудом (более 53 баллов); 2) со средним уровнем удовлетворенности трудом (от 42 до 52 баллов); 3) с низким уровнем удовлетворенности трудом (ниже 41 балла).

Распределение педагогов по группам удовлетворенности трудом представлено на рис. 1 (см на с. 26).

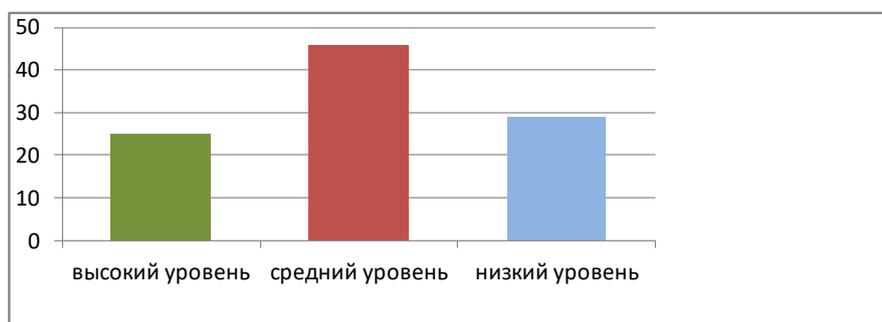


Рис. 1. Количество педагогов (%) с разным уровнем УТ

Как видно из рис. 1, у большинства педагогов отмечается позитивное психологическое отношение к работе. Низкий уровень удовлетворенности трудом выявлен у трети испытуемых (29,1%). Для остальных же респондентов характерен средний (45,9%) и высокий (25%) уровень субъективного благополучия в сфере профессиональной деятельности.

Для того, чтобы содержательно рассмотреть факторы удовлетворенности трудом у педагогов, мы проанализировали среднегрупповые показатели по каждому компоненту УТ в выявленных эмпирических группах. Результаты представлены на рис. 2.

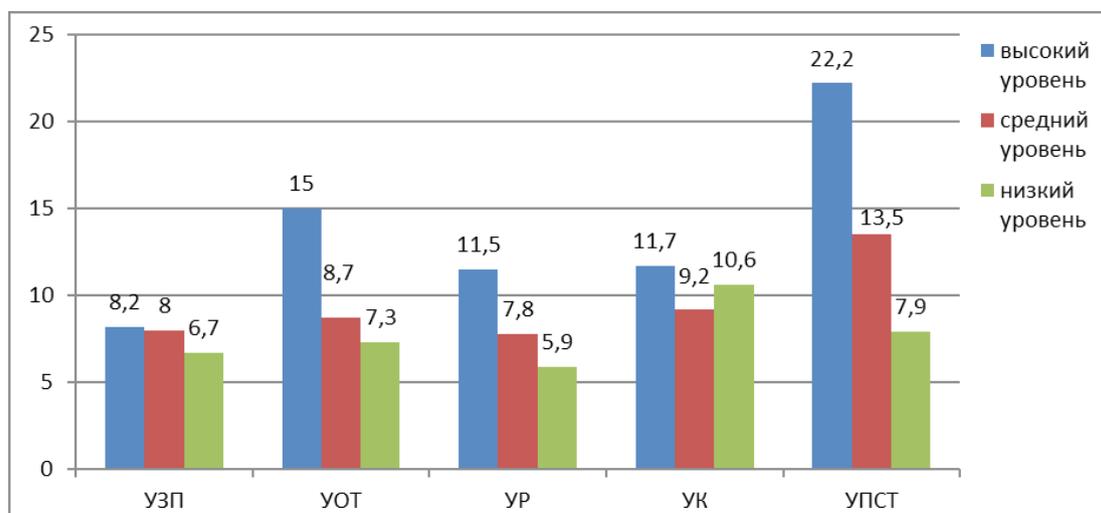


Рис. 2. Показатели компонентов УТ у педагогов (в баллах)

**Примечание.** УТ – удовлетворенность трудом; УЗП – удовлетворенность заработной платой; УОТ – удовлетворенность организацией труда; УР – удовлетворенность руководством; УК – удовлетворенность коллективом; УПСТ – удовлетворенность процессом и содержанием труда.

Как видно из рис. 2, в группе педагогов с *высоким уровнем* удовлетворенности доминирует удовлетворенность от процесса и содержания труда, причем ее показатели значительно превышают норму (22,2 балла). Высокий уровень отмечается и по факторам «удовлетворенность организацией труда» (15 баллов), «удовлетворенность коллективом» (11,7 балла) и «удовлетворенность руководством» (11,5 балла). Наименьшую удовлетворенность респонденты испытывают по отношению к заработной плате (8,2 балла).

В группе педагогов *со средним уровнем* удовлетворенности трудом также достаточно высоко выражена удовлетворенность процессом и содержанием профессиональной деятельности (13,5 балла), однако этот показатель значимо ниже такого же в группе педагогов с высоким уровнем удовлетворенности ( $U_{эмп}=0$ ;  $p<0,01$ ). Высокие показатели по шкале «удовлетворенность коллективом» (9,2 балла) свидетельствует о благоприятном социально-психологическом климате в коллективе. Политика руководства и организация рабочей ситуации оценивается педагогами второй группы на среднем уровне (7,8 и 8,7 балла соответственно), что также значимо ниже таких же показателей у высокоудовлетворенных педагогов ( $U_{эмп}=0$ ;  $p<0,01$  и  $U_{эмп}=6,5$ ;  $p<0,01$ ). Удовлетворенность материальным вознаграждением своей работы у испытуемых данной эмпирической группы также низкая (8 баллов).

Педагоги с *низким уровнем* удовлетворенности трудом негативно оценивают практически все компоненты. Наименьшие показатели удовлетворенности отмечаются по шкалам «удовлетворенность руководством» (5,9 балла) и «удовлетворенность заработной платой» (6,7 балла). Незначительно выше оцениваются организация труда (7,3 балла) и процесс и содержание профессиональной деятельности (7,9 балла). Удовлетворенность социально-психологическим климатом у испытуемых данной эмпирической группы соответствует среднему уровню (10,6 балла).

Таким образом, имеются значимые различия в структуре удовлетворенности трудом педагогов с разным эмоциональным отношением к работе. У сотрудников с высоким уровнем удовлетворенности трудом доминирует удовлетворенность от процесса и содержания профессиональной деятельности, условий и организации труда, политики руководства. По мере снижения уровня субъективного благополучия на работе значимо уменьшается удовлетворенность процессуально-содержательным аспектом трудовой деятельности, организационными факторами и отношениями с вышестоящим начальством. Для педагогов с низким уровнем удовлетворенности трудом субъективное благополучие в профессиональной сфере обеспечивается включенностью в коллектив и принадлежностью к неформальным группам в организации. Наименьший вклад в структуру удовлетворенности трудом вносит фактор заработной платы, причем по мере снижения удовлетворенности эта тенденция усиливается.

Сравнение индивидуальных показателей *жизнестойкости* педагогов с нормативными ( $M=50,79$ ,  $\delta=11,32$ ) позволило распределить их на группы с высокой, средней и низкой жизнестойкостью. Результаты представлены на рис. 3.

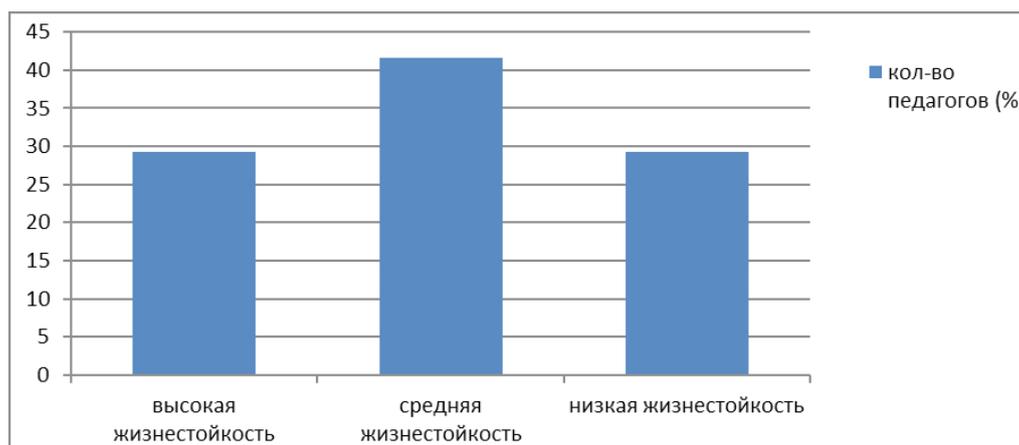


Рис. 3. Количество педагогов (%) с разным уровнем жизнестойкости

Как видно из рис. 3, большинству педагогов (41,6%) свойственно оценивать свои способности находить выход из проблемных и сложных ситуаций на среднем уровне. У трети испытуемых (29,2%) отмечается ярко выраженная способность и готовность активно и гибко действовать в ситуации стресса

и трудностей. Остальные же респонденты (29,2%) демонстрируют уязвимость перед трудными жизненными обстоятельствами – их уровень жизнестойкости низкий.

Обратимся к результатам анализа связи жизнестойкости и ее составляющих (вовлеченности, контроля и принятия риска) с удовлетворенностью трудом у педагогов исследуемой выборки (табл. 1).

Таблица 1

**Значимые коэффициенты корреляции между  
жизнестойкостью и удовлетворенностью трудом педагогов**

Компоненты удовлетворенности трудом	Жизнестойкость	Вовлеченность	Контроль	принятие риска
Интегральная удовлетворенность трудом	0,857 *	0,899 *	0,726 *	0,762 *

**Примечание.** \* - $p < 0,01$ ; \*\* - $p < 0,05$ .

Как видно из табл. 1, жизнестойкость как личностный ресурс напрямую связана с интегральным показателем удовлетворенности трудом ( $r_s = 0,857$ ,  $p < 0,01$ ). При этом наиболее тесная связь обнаруживается по компоненту «вовлеченность» ( $r_s = 0,899$ ,  $p < 0,01$ ), который отражает степень получения удовольствия человеком от собственной деятельности.

В то же время содержательный анализ показывает, что связь жизнестойкости обнаруживается не по всем компонентам удовлетворенности трудом (табл. 2).

Таблица 2

**Значимые коэффициенты корреляции между  
компонентами удовлетворенности трудом и жизнестойкостью педагогов**

Компоненты удовлетворенности трудом	Жизнестойкость	p
Удовлетворенность заработной платой	0,425	—
Удовлетворенность организацией труда	0,576	*
Удовлетворенность руководством	0,719	*
Удовлетворенность коллективом	0,412	—
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	0,901	*
Интегральная удовлетворенность	0,857	*

**Примечание.** \* - $p < 0,01$ ; \*\* - $p < 0,05$ .

Как видно из табл. 2, такие факторы, как «удовлетворенность заработной платой» и «удовлетворенность коллективом» незначимо связаны с переменной «жизнестойкость». Статистически значимая корреляция выявлена по факторам «удовлетворенность организацией труда» ( $r_s = 0,576$ ,  $p < 0,01$ ) и «удовлетворенность руководством» ( $r_s = 0,719$ ,  $p < 0,01$ ). Наиболее же тесная связь обнаруживается по фактору «удовлетворенность процессом и содержанием труда» ( $r_s = 0,901$ ,  $p < 0,01$ ). Это может означать, что способность человека активно совладать со стрессом и быстро восстанавливать нормальное состояние обеспечивает ему возможность получать удовлетворение от своей профессиональной деятельности.

Таким образом, жизнестойкость является значимым личностным ресурсом, потенциально способствующим удовлетворенности трудом педагогов и эффективности их деятельности. Способность личности выдерживать влияние стрессовых рабочих факторов демонстрирует наиболее тесные связи с интегральной удовлетворенностью трудом и ее отдельными компонентами (процессом и содержанием работы, организацией труда, руководством) по сравнению с другими психологическими характеристиками.

Развитие жизнестойкости может выступать одним из основных направлений повышения удовлетворенности трудовой деятельности педагогов. Реализация этой задачи возможна через достижение специалистами более глубокого понимания стрессовых обстоятельств, путей совладания с ними; нахождения путей активного разрешения проблем в сочетании с получением социальной поддержки. Особое внимание может быть уделено развитию навыков саморегуляции и поддержанию здорового образа жизни. При работе с педагогами также необходимо делать упор на организационные факторы (эффективное управление, оптимальные управленческие решения и др.).

### Литература

1. Батрашев А.В. Интегральная удовлетворенность трудом // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / под ред. Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002.
2. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. М. [и др.]: Питер, 2002. С. 777–792.
3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организация: Поведение. Структура. Процессы / пер. с англ. [Штернгарц М.З.]. 8-е изд. М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983.
5. Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002.
7. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом: (Анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Ашхабад: Ылым, 1988.
8. Логинова М.В. Психологическое содержание жизнестойкости студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
9. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 2–22.
10. Наливайко Т.В. Исследование жизнестойкости и ее связи со свойствами личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2006.
11. Ньюстром Дж.В., Девис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
12. Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. 2013. № 2. С. 147–165.
13. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002.
14. Рассказова Е.И., Леонтьев Д.А. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 178–209.
15. Хачатурова М.Р. Личностные ресурсы совладания с организационным конфликтом // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 16–31.
16. Хвостикова В.А. Удовлетворенность работой и субъективное благополучие сотрудника как фактор эффективности деятельности организации (на примере зарубежных исследований) // Социальная психология и общество. 2012. № 1. С. 26–43.
17. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б.Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007.
18. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.