

Key words: *scientific and educational internet-portal, artistic inheritance of Taras Shevchenko, informative resources, education, an ontological approach, the students.*

УДК 37.112:3011:613.86

І. М. Щербакова

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЯК ІНДИКАТОР НЕЙРОТИЗМУ СУБ'ЄКТІВ ПРАЦІ

У статті розглянуто основні підходи до визначення задоволеності професійною діяльністю як індикатора рівня нейротизму (підвищеної емоційної нестійкості) суб'єктів праці. Проаналізовано нейротизм як показник підвищеної емоційної нестійкості, що визначає низьку емоційну гнучкість учителя. Визначено необхідність упровадження у професійну діяльність суб'єктів праці комплексних специфічних заходів психологічного та психофізіологічного забезпечення діяльності, а саме: психологічної перевірки діагностики, корекції психічного здоров'я та психотерапевтичної допомоги, спрямованої на формування професійного довголіття.

Ключові слова: *емоційна гнучкість, емоційна стійкість, нейротизм, емоційна лабільність, невротизація, суб'єкт праці, професійна діяльність.*

Постановка проблеми. В умовах кризового сьогодення освіта переживає кризу, яку можна визначити як «криза сенсу» вибору й визначення життєвих цілей та ідеалів в умовах нестабільного соціуму. Ми є свідками парадоксальної ситуації, коли на фоні зниження на рівні суспільної свідомості показника розуміння перспективності шляху до «суспільства знань» постійно підвищуються вимоги як до суб'єктів праці освітянської галузі, так і до рівня інформатизації та технологізації освітнього середовища (відбуваються постійні кардинальні реформи освіти як соціальної інституції). Подібна ситуація вимагає від працівників освітніх закладів емоційної гнучкості, яка є інтегральною характеристикою особистості, що дозволяє їй оптимізувати свою діяльність у кризових умовах. Необхідно враховувати, що емоційна гнучкість має дві підструктури: емоційну стійкість та емоційну експресивність, і значною мірою визначає рівень задоволеності професійною діяльністю та працею, які, у свою чергу, є індикаторами нейротизму (підвищеної емоційної нестійкості) суб'єктів праці.

Отже, зосередженість на дослідженні взаємозв'язку між рівнем задоволеності працею та професійною діяльністю та нейротизмом, є актуальним предметом для наукових досліджень суб'єктів праці в умовах інтенсивної реформації їх професійної діяльності й великої кількості стресфакторів нестабільного кризового сьогодення.

Аналіз актуальних досліджень. Задоволеність працею досліджували такі вітчизняні й зарубіжні вчені, як: А. Н. Леонтьєва, В. П. Захаров; Є. П. Ільїн, Н. В. Кузьміна, Л. М. Митіна, Л. В. Фаустова, Р. М. Шаміонов, Д. Брайндер, Д. Шеррінгтон, Р. Херцберг, В. С. Скотт. Теоретичному й емпіричному дослідженню нейротизму суб'єктів праці присвятили значну увагу Х. Айзенк,

Л. М. Аболін, Н. А. Амінов, М. І. Дяченко, Н. Д. Левітов, Ю. В. Котелова, Є. А. Мілерян, В. А. Пономаренко, Т. Рібо, Л. М. Шварц, С. Г. Геллерштейн та ін. Показники емоційної стійкості досліджували В. Л. Марищук, К. К. Платонов, О. А. Сиротін, О. Я. Чебикін, О. А. Чернікова та ін.

Мета статті – на теоретичному рівні проаналізувати задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці (вчителів).

Виклад основного матеріалу. В умовах, коли соціально-економічна нестабільність породжує відсутність упевненості в майбутньому, зумовлює нестабільність професійних статусів суб'єктів праці, а кризові зовнішні стимули, як стресфактори, викликають астеничні емоції, ми спостерігаємо збільшення рівня нейротизації (підвищеної емоційної нестійкості) суб'єктів праці. Насамперед це стосується освітян, адже в їх професійній діяльності існує багато стресфакторів (об'єктивних – організаційних і рольових, та суб'єктивних – особистісних), які впливають на задоволеність працею та професією в цілому, зумовлюють певний рівень емоційної стійкості, лабільності (нестійкості), нейротизації (підвищеної емоційної нестійкості) працівників.

Необхідно враховувати, що тривалий вплив стресфакторів може значно підвищити рівень нейротизму, який, у свою чергу, позначиться на рівні професійної стійкості (працездатності стійкої до будь-яких перешкод), що спровокує астенизацію суб'єкта праці та знизить рівень задоволеності професією та професійною діяльністю. Виходячи з того, що задоволеність працею та професійною діяльністю визначає рівень ефективності та продуктивності праці, її стійкості (високу продуктивність і стійкість), необхідно визнати її показником, який засвідчує домінування стеничних емоційних станів у суб'єктів праці, і є індикатором рівня нейротизації суб'єкта праці. На жаль, в умовах кризового сьогодення, мізерна увага надається рівню задоволеності суб'єктами праці професійною діяльністю та працею, адже для самих суб'єктів праці найголовнішим є збереження статусу працюючої людини.

У зв'язку з вищенаведеним, зазначимо, що в контексті реформаційних процесів, актуальним сьогодні є запровадження конкретних психотехнологічних прийомів розвитку в суб'єктів праці самоконтролю та самокорекції негативних емоцій, оскільки тільки за умови емоційної врівноваженості (емоційної стійкості, насамперед у сприйнятті будь-яких змін), особистість, яка працює, відчуває задоволеність від виконуваних професійних обов'язків, а отже здатна до свідомої саморегуляції та ефективної праці. При цьому необхідно пам'ятати, що повне прийняття змін, насамперед кардинальних реформ діяльності, завжди пов'язане зі змінами, які відбуваються в мотиваційній структурі особистості, і проявляються в оцінці суб'єктами праці запроваджуваних змін (суб'єкт праці може сприймати їх із позиції «примушують», «здатен сприйняти», «бажаю та сприймаю», «сприймаю та відтворюю, реалізую у практичних діях», або навпаки «не сприймаю, заперечую, не реалізую») [4, 73].

Здатність змінювати звичні дії передбачає спроможність особистості відмовлятися від стереотипності мисленнєвих операцій, наявність у неї дивергентного професійного мислення. Упевнені, що, насамперед, це стосується змін мисленнєвих структур особистості, які виникають унаслідок того, що кардинальні зміни у професійній діяльності виходять за звичні критерії оцінок і стереотипів сприйняття усталених форм і методів діяльності. Виникає когнітивний дисонанс, відчуття незадоволеності працею, які, у свою чергу, як своєрідні індикатори, свідчать про збільшення рівня нейротизації суб'єктів праці, зокрема вчителів.

Задоволеність працею є складним феноменом, що впливає на ефективність трудової діяльності вчителя. Як сукупність установок щодо ставлення до роботи, задоволеність працею складається з таких компонентів, як: задоволеність зовнішніми умовами праці; сімейні й соціальні фактори; наявність можливості реалізувати свої очікування та здібності; відповідність роботи провідним мотивам праці; особистісні фактори (вік, стать, раса, когнітивні здібності, емоційна стабільність, уміння адаптуватися, професійний досвід, можливість використання наявних здібностей, знань, умінь і навичок, уподобання, пов'язані з використанням вільного від роботи часу) [2].

Задоволеність професійною діяльністю визначається співвідношенням між рівнем домагань, характером мотивів і реальним успіхом (ефективністю) професійної діяльності. Справедливим сьогодні, на нашу думку, є зауваження Н. В. Кузьміна і Я. В. Рейковського стосовно того, що високі досягнення в діяльності є джерелом задоволення лише тоді, коли вони підкріплюються зовнішніми винагородами (у вигляді заробітної плати) [1].

Організаційні психологи виокремлюють такі умови, що визначають задоволеність працею: рівень інтелектуальних завдань, з якими суб'єкт праці може успішно впоратися; особистий інтерес до роботи як такої; умови праці, які не спричиняють надмірного фізичного стомлення; наявність винагород за працю, відповідних рівню професійних експектацій суб'єктів праці (очікувань); наявність умов праці, які полегшують виконання завдань; висока самооцінка (узгодженість її компонентів: висока самооцінка професійних знань, умінь і навичок); психологічна та дієва підтримка колег по роботі (взаємодопомога у виконанні професійних обов'язків).

Задля розуміння факторів, які зумовлюють задоволеність працею та професійною діяльністю, доцільно звернутися до аналізу двохфакторної теорії Ф. Герцберга, який виокремив дві групи факторів: гігієнічні фактори й фактори-мотиватори. Перша група – гігієнічні фактори (гігієнічні у значенні запобіжні, випереджаючі). Виходячи з етимологічного значення їх назви, вони не є факторами, що безпосередньо зумовлюють задоволеність працею чи професійною діяльністю. Самі по собі ці фактори не викликають задоволеності, але їх погіршення породжує незадоволеність працею. У цьому розумінні вони мають обернений зв'язок із задоволеністю. До гігієнічних

факторів належать: стосунки з колегами, керівництвом і підлеглими; психологічний клімат; рівень корпоративної культури; винагороди (в разі фіксованої зарплати); здібності керівника; умови праці; стабільність робочого місця (останнє, при зростанні політики скорочення працюючих, має для суб'єктів праці в умовах соціально-економічної кризи найбільше значення). До другої групи належать мотиватори, які безпосередньо викликають задоволеність працею, високий рівень мотивації і трудових досягнень. Вони є своєрідними стимуляторами ефективної праці. До них належать: досягнення цілей; визнання; цікавий зміст праці; самостійність і відповідальність; професійно-посадове зростання (кар'єрний ріст); особистісна самореалізація [2].

Виділяють такі фактори задоволеності працею: заробітна плата; стосунки з працівниками; відносини з керівництвом; можливості просування по службі; задоволеність умовами; задоволеність організацією, підприємством, установою; організація часу. Основними проявами незадоволеності роботою є: будь-які вирази протесту або лояльності, зневаги та зневіри [2]. На нашу думку, до цього треба додати негативні психічні й соматичні (тілесні) реакції, адже сьогодні саме серед педагогів існує дуже високий ризик психічних і соматичних (тілесних) реакцій на напружені ситуації на роботі, насамперед, це стосується професійних стресів, які в Міжнародній класифікації хвороб (МКХ) визначаються як окремий стан – професійний стрес, наслідком якого є синдром професійного вигорання [3, 30].

Поява відчуття байдужості й виснаження, поряд із проявами дегуманізації особистості та її стосунків з людьми, та загальний негативізм самоприйняття, а також закономірність їх загострення відповідно до стадій вигорання засвідчують професійну деформацію суб'єктів праці. Її початком є негативні зміни на рівні функціонування емоційної сфери суб'єктів праці (відсутність емоційної стабільності, нестійкість – лабільність). Задля ефективної професійної діяльності задоволеність працею та особливо професійною діяльністю в цілому має бути стабільною й оптимальною. За умови домінування емоційної нестабільності суб'єкти праці апріорі не можуть відчувати задоволеність від праці та професії. Отже, на особливу увагу заслуговує феномен нейротизму, який характеризує підвищену емоційну нестійкість працівника.

Психологи в структурі нейротизму виділяють такі показники: індекс задоволеності життям і домінуючі емоційні стани (схильність до переживання гніву, ситуативна тривожність, управління своїми емоціями, управління чужими емоціями й самоконтроль). При цьому основними детермінантами нейротизму педагогів виступають: професійна компетентність, комунікативність, стресостійкість, відсутність вираженої професійної деформації та емоціонального вигорання. Отже, постає питання: як гарантувати емоційну стійкість учителів (як професійно необхідну характеристику, що гарантує збереження здоров'я, надійності діяльності, збереження високої психічної та фізичної працездатності суб'єктів праці).

Емоційна стійкість як властивість особистості, що забезпечує стабільність емоційних процесів і емоційного збудження під час впливу різних стресорів, сприяє успішному здійсненню діяльності. Показниками емоційної стійкості є: мотиваційні, моральні, волевові, інтелектуальні якості суб'єктів праці, властивості їх нервової системи, які в комплексі повинні перешкоджати виникненню емоційно напруженого стану, що дезорганізує поведінку та професійну діяльність. При цьому варто враховувати, що нейротизм (підвищена емоційна нестійкість) є вагомим характеристикою емоційності, адже характеризує чутливість людини до емоціогенних ситуацій (досягнення емоціями такого оптимального ступеня інтенсивності, за якого людина втрачає здатність регулювати свої емоційні стани). У свою чергу, емоціогенність залежить від відносин між мотивацією та можливостями людини.

Варто розрізняти прояви нейротизму й емоційної лабільності, що характеризується нестійкістю емоційного фону, його залежністю від зовнішніх обставин, частою зміною настрою навіть за незначної зміни ситуації. Нейротизм на поведінковому рівні проявляється у збільшенні числа соматичних скарг (головні болі, порушення сну, схильності до коливань настрою, внутрішній неспокій, переживання та страхи). При цьому в суб'єктів праці розвивається підвищена емоційна нестійкість, посилюється тривожність, знижується самооцінка, унаслідок чого з'являються вегетативні неврози. Невдоволена собою людина, як правило, невдоволена і своєю діяльністю. Емоційно нестійка (невротизована) людина має емоційно нестійке оціночне ставлення до праці, професійної діяльності, суб'єктів праці, тобто має низьку задоволеність працею, адже оптимальна задоволеність працею є емоційно-оціночним відношенням працівника до праці, яку він виконує. Отже, намагаючись запровадити будь-які зміни у професійній діяльності суб'єктів праці, насамперед необхідно звертати увагу на психологічні показники їх емоційної стійкості, а саме: збереження в людини оптимального рівня задоволеності працею та оптимістичного настрою; відсутність почуття страху, розгубленості, пригніченості під час виникнення будь-якої непередбачуваної ситуації [1].

Аналізуючи зв'язок між задоволеністю професійною діяльністю та нейротизмом суб'єктів праці, маємо визнати, що незадоволені своєю працею або професійною діяльністю працівники мають, як правило, високі показники нейротизму. Середні й низькі показники рівня нейротизму корелюють із досить високими показниками задоволеності професією. При цьому необхідно пам'ятати, що задоволеність професією, працею, професійною діяльністю повинна бути не максимальною, а оптимальною, відповідною її ефективності.

Висновки. Отже, можна сказати, що нагальною потребою сьогодення є створення професійних умов, сприятливих для саморозвитку, самоствердження та реалізації суб'єктів праці. У світлі реформування освіти необхідно рухатись у напрямі мінімізації впливів стресорів (стресових

факторів) на суб'єктів праці задля забезпечення психічної неперенапруги, підвищення емоційної гнучкості (емоційної стійкості) та саморегуляції професійних стресів. Освіта потребує реального впровадження у професійну діяльність суб'єктів праці комплексних специфічних заходів психологічного та психофізіологічного забезпечення діяльності, а саме: психологічної діагностики перевтоми; корекції психічного здоров'я та психотерапевтичної допомоги, спрямованої на формування професійного довголіття.

ЛІТЕРАТУРА

1. Левитан К. М. Личность педагога: становление и развитие / К. М. Левитан. – С. : Сарат, 1991. – 163 с.
2. Леонова А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. – М. : Радикс, 1995. – 448 с.
3. Сапа І. Полум'я професії / І. Сапа // Психолог. – 2004. – № 20 (116), травень. – С. 30–31.
4. Щербакова І. М. Психологічні проблеми підготовки педагогів до інноваційної професійної діяльності / І. М. Щербакова // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. [«Ідеї, реалії та перспективи освітніх інновацій: філософія, психологія, методика» (20–21 квітня 2006 р.)]. – Суми : ВТД Університетська книга, 2006. – Ч. 1. – С. 72–73.

РЕЗЮМЕ

Щербакова І. Н. Удовлетворенность профессиональной деятельностью как индикатор нейротизма субъектов труда.

В статье рассмотрены основные подходы к изучению удовлетворенности профессиональной деятельностью как индикатора нейротизма (повышенной эмоциональной неустойчивости) субъектов труда. Нейротизм проанализирован как показатель повышенной эмоциональной неустойчивости, определяющей низкую эмоциональную гибкость учителей. Показана необходимость введения в профессиональную деятельность субъектов труда комплексных специфических мероприятий психологического и психофизиологического обеспечения деятельности, а именно: психологической диагностики переутомления, коррекции психического здоровья и психотерапевтической помощи, направленной на формирование профессионального долголетия.

Ключевые слова: эмоциональная устойчивость, нейротизм, эмоциональная лабильность, невротизация, субъект труда, профессиональная деятельность.

SUMMARY

Shcherbakova I. Satisfaction with the professional activity as an indicator of neuroticism of subjects of labour.

The article deals with the basic approaches to defining the influence of neuroticism on the teachers' satisfaction with the professional activity. At a time when social and economic instability creates a lack of confidence in the future, causes instability professional status of the subject work, and crisis external stimuli as stress factors cause asthenic emotions, we are seeing an increase in the level of emotional instability business work. This is especially true of the teachers, because of their professional activities, there are many stress factors (objective - an organizational role, and subjective - personal) that influence the job satisfaction and the profession as a whole, causing a certain level of emotional stability, lability (instability), neurotization (increased emotional instability) of employees.

The psychological features of neuroticism, as a characteristic of emotional stability and instability, are revealed. The structural components of neuroticism are defined by the author: the index of life satisfaction, dominant emotional states (a propensity to experience anger, situational anxiety, emotional self-regulation, regulation of others' emotions, self-control).

The determinants of a teacher's neuroticism are defined in the article. They are: professional competence, communicativeness, stress resistance, the absence of professional deformation revilement and emotional burning down. The factors which influence the teachers' satisfaction with professional activity are the following: satisfaction with external working conditions, the domestic and social factors, the correspondence of work and leading work motives, the personal factors.

Teachers' satisfaction with professional activity is analyzed according to the following criteria: attitude to the educational establishment; the relationships among the teachers; satisfaction with the working conditions; teacher's satisfaction with the status among the colleagues; work attitude; attitude to the students; attitude to school administration; attitude to the teaching staff members.

The generalization of the findings leads to the conclusion that the teachers with high level of neuroticism feel considerably less satisfaction with the work they perform, with the colleagues and salary. The urgent imperative is the establishment of the professional conditions favorable for self-development, self-affirmation and implementation of the subjects of work.

Key words: *emotional stability, emotional lability, neuroticism, neurotization, a subject of labour, professional activity.*