

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

Педагогика и психология

(наименование)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Психология

(направленность (профиль) / специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Взаимосвязь социально-психологического климата и эмоционального выгорания  
членов коллектива

Обучающийся

А.Р. Меньшиков

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, Е.В. Некрасова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

## **Аннотация**

Социально-психологический климат организации представляет собой важный аспект, который существенно влияет на эмоциональное состояние сотрудников и, в частности, на уровень их выгорания. Эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального и психического истощения, которое возникает в результате длительного стресса и перегрузки на работе.

Целью исследования является выявление особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива.

Задачи исследования: проанализировать психологическую литературу по проблеме взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива; подобрать методы и методики исследования социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива; проанализировать результаты исследования взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива; разработать психологические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания.

Выпускная квалификационная работа имеет новизну и практическую значимость; работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (50 источников). Основной текст работы изложен на 76 страницах.

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические аспекты взаимосвязи социально- психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива.....	8
1.1 Проблема эмоционального выгорания в психологии .....	8
1.2 Влияние социально-психологического климата на эмоциональное выгорание членов коллектива .....	18
Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи социально- психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива.....	26
2.1 Методы и методики исследования взаимосвязи социально- психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива .....	26
2.2 Результаты исследования взаимосвязи социально- психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива .....	35
2.3 Психологические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания членов коллектива.....	59
Заключение.....	69
Список используемой литературы.....	72
Приложение А Результаты тестирования педагогов.....	77

## Введение

Эмоциональное выгорание личности – это один из наиболее распространенных вариантов профессиональной деформации личности. Закономерности возникновения и развития феноменов профессиональной деформации, в том числе, эмоционального выгорания, отражены в трудах В.В. Бойко, М. Буриша, Р.М. Грановской, Дж. Гринберга, Э. Ф. Зеера, Б. Перлмана, А.Н. Сухова, Х. Дж. Фрейденбергера, Е. Хартмана и других. При этом многие авторы (К. Левин, А.Н. Лутошкин, Н.С. Мансуров, К. Мертон Б.Д. Парыгин, К. К. Платонов, В.М. Шепель) рассматривают социально-психологический климат организации как один из важных факторов выгорания.

Социально-психологический климат организации представляет собой важный аспект, который существенно влияет на эмоциональное состояние сотрудников и, в частности, на уровень их выгорания. Под социально-психологическим климатом понимается внутренняя психологическая среда группы, которая формируется на основе взаимодействия ее членов, уровня доверия, взаимопомощи и поддержки, а также общей атмосферы, царящей в коллективе.

Когда климат в организации благоприятный, сотрудники чувствуют себя комфортно, что способствует их профессиональному росту и удовлетворенности работой. В таких условиях они более склонны к сотрудничеству, открытости и обмену идеями, что в свою очередь повышает общую продуктивность и креативность. Однако, если климат неблагоприятный, это может привести к возникновению конфликтов, недопонимания и напряженности между членами группы. В результате, сотрудники начинают испытывать постоянный стресс на рабочем месте, что может стать одной из причин эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального и психического истощения, которое возникает в результате

длительного стресса и перегрузки на работе. Педагоги, работающие в сфере «человек – человек», особенно подвержены этому риску, так как их работа связана с постоянным взаимодействием с учениками, родителями и коллегами. Они должны не только передавать знания, но и поддерживать эмоциональное состояние обучающихся, что требует значительных эмоциональных затрат.

На основании вышеизложенного, нами было выявлено противоречие между необходимостью снижения уровня эмоционального выгорания у членов коллектива и недостаточной изученностью факторов, его определяющих. Недостаточное внимание к психологическим аспектам взаимодействия внутри коллектива усугубляет уровень стресса и способствует росту эмоционального истощения.

Выявленное противоречие и необходимость его разрешения позволили обозначить проблему исследования, состоящую в выявлении особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива.

Целью исследования является выявление особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива.

Объект исследования – эмоциональное выгорание членов коллектива.

Предмет исследования – взаимосвязь социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива.

Задачи исследования:

- проанализировать психологическую литературу по проблеме взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива;
- подобрать методы и методики исследования социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива;

- проанализировать результаты исследования взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива;
- разработать психологические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания членов коллектива.

Гипотеза исследования заключается в том, что существует взаимосвязь между социально-психологическим климатом и эмоциональным выгоранием членов коллектива: чем благоприятнее социально-психологический климат коллектива, тем ниже показатели эмоционального выгорания у сотрудников.

Методы исследования:

- теоретические методы (теоретическое изучение проблемы исследования);
- эмпирические методы (методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко; Опросник профессионального выгорания (МВІ) (авторы: К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [6]; Методика оценки уровня психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина; методика «Социально-психологическая самоаттестация группы как коллектива (СПСК)» Р.С. Немова; Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (авторы: О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто));
- методы математической статистики (коэффициент корреляции Спирмена).

Теоретико-методологическая основа исследования представлена следующими ключевыми подходами:

- исследования эмоционального выгорания О.И. Бабич, В.В. Бойко, Н. Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, включающие психодиагностику, профилактику и коррекционные меры при синдроме выгорания;

– теориями социально-психологического климата коллектива и его влияния на эмоциональное состояние личности: И.П. Волков, И.В. Дубровина, В.Л. Леви, А. В. Мещерякова, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, Л.И. Уманский.

Новизна исследования состоит в выявлении особенностей взаимосвязи между социально-психологическим климатом и уровнем эмоционального выгорания членов коллектива педагогов.

Теоретическая значимость работы состоит в расширении представлений о взаимосвязи социально-психологического климата коллектива и эмоционального выгорания. Исследование углубляет понимание механизмов выгорания, его связи с межличностными отношениями и психологическим климатом коллектива.

Практическая значимость работы заключается в разработке рекомендаций по профилактике и снижению уровня эмоционального выгорания. Разработанные методы и практические рекомендации могут быть использованы в образовательных организациях, профессиональных коллективах и корпоративных структурах для создания благоприятной рабочей среды, способствующей снижению стресса, повышению профессиональной мотивации и укреплению психологического благополучия сотрудников.

Эмпирическая база исследования. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Школа № 79 имени П.М. Калинина» Самарской области.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (50 источников), 1 приложения. Работа включает 5 таблиц и 9 рисунков. Основной текст работы изложен на 76 страницах.

# **Глава 1 Теоретические аспекты взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива**

## **1.1 Проблема эмоционального выгорания в психологии**

Эмоциональное выгорание является одной из центральных тем в профессиональной психологии, поскольку его проявления существенно влияют на работоспособность и качество жизни человека. Развитие данного синдрома приводит к снижению мотивации, ухудшению эмоционального состояния и снижению эффективности профессиональной деятельности. Для построения эффективной коррекционной работы с людьми, испытывающими эмоциональное выгорание, необходимо опираться на теоретические основы современной отечественной и зарубежной психологии, анализируя подходы к диагностике, профилактике и восстановлению эмоционального ресурса [3].

Эмоциональное выгорание – это синдром, возникающий в результате хронического стресса на работе, который человек не смог успешно преодолеть.

В 1974 году Герберт Фройденберг ввел следующее понятие: «Эмоциональное выгорание – это нарастающее эмоциональное истощение, которое может повлечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми, даже может довести вплоть до развития глубоких когнитивных искажений» [7]. В психологическом словаре говорится, что эмоциональное выгорание – это состояние, которое характеризуется истощением, что приводит к снижению сил, интенсивности, ощущения эмоций, сопровождается утратой радости по отношению к любым аспектам жизнедеятельности [7].

Исходя из определений, можно сказать, что синдром эмоционального выгорания серьезная проблема для человека.

Развивается в основном эмоциональное выгорание в первую очередь у тех профессий, где главной задачей стоит помочь человеку. Сюда относят

медицинских работников, педагогов, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов и пожарных.

Т. В. Форманюк выделяет несколько ключевых признаков эмоционального выгорания: «Каждый человек обладает собственным эмоциональным порогом, который влияет на его способность справляться со стрессом и предотвращать эмоциональное выгорание, поддерживая при этом продуктивность. Кроме того, психологический опыт, складывающийся из эмоций, убеждений, мотивации и ожиданий, существенно влияет на уязвимость к эмоциональному истощению, повышая или понижая устойчивость к стрессу. Этот опыт охватывает скопление неурегулированных вопросов, перенесенные стрессовые ситуации, внутреннее беспокойство и разнообразные расстройства функционирования, что со временем может иметь неблагоприятные последствия для профессионального развития и личной жизни индивида» [4, с. 64].

В. Е. Орел приводит следующий ряд симптомов эмоционального выгорания, он делит их на несколько групп:

- «физические симптомы характеризуется усталостью, плохим сном, потливостью, головокружением, повышенным или пониженным давлением, снижением ЖКТ, а также снижением иммунитета и частыми болезнями;
- психологические симптомы: высокая тревожность, апатия, агрессия, раздражительность, чувство одиночества;
- поведенческие: зависимость от вредных привычек, с которыми человеку сложно справиться, работа 24/7, безразличие к пище, отсутствие физических нагрузок, а также импульсивное поведение;
- интеллектуальные: цинизм, у человека отсутствует интерес к жизни и к работе, появляется рассеянное внимание, ухудшается деятельность логического мышления, развивается пессимизм;

– социальные симптомы проявляются в замкнутости человека, испытывающего эмоциональное выгорание, отсутствует желание общаться с близкими и друзьями» [4, с. 74].

Симптомов эмоционального выгорания большое количество, они могут проявляться у каждого человека в любой последовательности. Некоторые симптомы могут и вовсе не проявляться. Симптомы в некотором роде являются показателями стадий эмоционального выгорания.

Существует несколько мнений на счёт стадий эмоционального выгорания, согласно теории Фрейденбергера, есть 12 фаз эмоционального выгорания [3, с. 55].

Первая стадия. Чрезмерная увлечённость какой-либо идеей, является начальной стадией эмоционального выгорания. И может длиться годами, внутреннее напряжение начинает накапливаться, что и приводит к серьезным ситуациям со здоровьем. На этой стадии человек стремится стать лучше, проявить себя. Повышается энтузиазм, развивается дух соперничества.

Вторая стадия. Невозможность отвлечься от рабочего процесса дома и в выходные. На этой стадии развивается повышенное трудолюбие, порой может быть на уровне трудоголизма.

Третья стадия. На этой стадии у человека появляется пренебрежение к собственному здоровью. Нарушается сон, режим питания, а также пропадают потребности.

Четвёртая стадия. Отрицание внутреннего конфликта. На этой стадии человек делает вид, что с ним всё в порядке, но при этом он чувствует внутри беспокойство, раздражительность и даже страх.

Пятая стадия. На этой стадии человеком пересматриваются ценности, на первый план выходит работа. Увлечение, семья и друзья становятся не так важны.

Шестой этап характеризуется отрицанием возникших проблем, проявлением конфликтности, потерей вежливости и появлением грубости, в то время как окружающие начинают казаться неэффективными и пассивными.

На седьмом этапе индивид склонен к социальному отчуждению, сокращению активности общения и возможной сдаче перед стрессом через вредные привычки.

Восьмая стадия проявляется изменениями в поведении, которые становятся заметны окружающим, включая коллег и близких.

Девятая стадия. Обесценивание. Утрачиваются собственные потребности и чувства. Человек превращается в робота и уже не может остановиться.

Десятая стадия. Внутренняя пустота. Появляется желание что-либо изменить, действия становятся преувеличенными.

Одиннадцатая стадия. Депрессия. Выражается полной опустошенностью внутри, проявляется неуверенность, истощается резерв организма, будущее видится бессмысленным и мрачным.

Двенадцатая стадия. Классический синдром выгорания. Появляются суицидальные мысли, проблемы с физическим здоровьем, психические срывы. На этом этапе человеку требуется срочная медицинская помощь [3, с. 60].

В. В. Бойко в своей деятельности уделял внимание проблеме эмоционального выгорания, выделяя три его стадии [4, с. 90].

Первая стадия носит название «напряжение». В этот период человек начинает испытывать недовольство собой, своей профессией и окружением. Он ощущает бессилие перед обстоятельствами, осознаёт, что не может устранить стрессовые факторы. Постепенно усиливаются тревожно-депрессивные мысли, появляется разочарование, нарастают тревога и внутреннее беспокойство [2].

Вторая стадия, «резистенция», характеризуется активным сопротивлением нарастающему стрессу. Человек пытается найти пути к психологическому комфорту, чтобы уменьшить внешнее давление. Однако это приводит к негативным последствиям: развивается эмоциональная дезориентация, человек становится раздражительным, его реакции на близких

становятся более резкими. Он теряет интерес к своей деятельности, начинает упрощать выполнение профессиональных обязанностей, формируется дистанцированное отношение к работе.

На третьей стадии, «истощении», происходит нарушение нормального функционирования нервной системы, и эмоциональное выгорание становится устойчивым качеством личности. Человек начинает проявлять цинизм, раздражительность и нервозность, его трудовая деятельность теряет смысл и выполняется автоматически. В этот период личностные качества претерпевают изменения, может наблюдаться антигуманное отношение к окружающим, появляется общее безразличие к профессиональной сфере и социальной жизни [15].

Простыми словами стадии эмоционального выгорания описал психолог Матиас Буриш. Он выделял 4 этапа развития эмоционального выгорания [7].

На первом этапе у человека появляются высокие требования к себе. На этом этапе он подвергается идеализму, восторгается своей деятельностью и готов браться за всё.

На втором этапе формируется физическое и эмоциональное истощение. Возникает хроническая усталость.

Третий этап характеризуется возникновением первых защитных реакций. Планка в достижении поставленных целей не опускается, и тогда человек чтобы не усугублять истощение, начинает минимизировать общение и социальные отношения.

На последнем этапе развивается терминальная стадия – «синдром отворачивания». На этом этапе человек понимает, что ему ничего не приносит радости, ко всему вокруг неприязнь и ненависть [7].

Рассмотрев несколько вариантов развития эмоционального выгорания, следует выделить какие причины приводят к эмоциональному выгоранию. Причины эмоционального выгорания описываются в трудах (В.В. Бойко), он выделяет личностные причины (внутренние) и внешние.

К личностным (внутренним) причинам относятся:

- повышенная амбициозность и не реалистичные цели;
- перфекционизм;
- неумение ставить личные границы и говорить «нет»;
- трудности в выражении своих чувств;
- игнорирование своих потребностей и вместо этого удовлетворение чужих потребностей;
- низкая адаптивность;
- постоянный стресс в личной жизни;
- нехватка или отсутствие отдыха;
- завышенные требования к себе [3, с. 90].

Не только внутренние причины могут привести к эмоциональному выгоранию, но также и внешние факторы влияют на развитие синдрома. Некоторые из возможных причин:

- давление на работе (быстрое реагирование и выполнение рабочих задач);
- отсутствие стимула или переутомление;
- отсутствие признания и поддержки;
- частые конфликты и плохая атмосфера в рабочем коллективе;
- дискриминация и запугивание;
- высокая конкуренция;
- огромное количество поставленных задач;
- сложность с тем, чтобы уложиться в сроки;
- недостаток или полное отсутствие автономии.

Эмоциональное выгорание возникает в результате столкновения внутренних и внешних причин. Со временем все вышеперечисленные причины начинают одолевать организм, тем самым ослабевая его.

Психологическая сущность эмоционального выгорания. Синдром профессионального выгорания проявляется эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением личной результативности. Опираясь на эту

точку зрения, К. Маслач указывала, что выгорание «возникает на фоне стресса, вызванного межличностным общением» [11, с. 72].

А. И. Куликов и А. Лэнгле выделили подходы для объяснения возникновения эмоционального выгорания:

- «— индивидуально-психологический, характеризующийся несоответствием между ожиданиями и действительностью;
- социально-психологический, объясняющийся спецификой деятельности, где можно наблюдать неглубокие эмоциональные контакты;
- организационно-психологический, связанный с типовыми проблемами личностного развития (недостаток автономии и поддержки, ролевые конфликты, неадекватная или недостаточная обратная связь)» [12].

«Теоретическая интерпретация эмоционального выгорания смещается от акцента на внешние факторы, такие как рабочая среда, к значению внутренних, индивидуальных особенностей человека. Так, в первых исследованиях эмоционального выгорания К. Маслач больше говорит о состоянии работы, чем о человеке» [12], а «Х. Фрейденбергер видит в выгорании уже случай психологического нездоровья. Он пишет, что выгорание – состояние утомления или фрустрации, которое было вызвано беззаветной преданностью делу, стилем жизни или способом взаимоотношений, которые не привели к ожидаемому и предполагаемому вознаграждению» [14, с. 51].

Многие модели эмоционального выгорания остаются неподтвержденными и функционируют как теоретические предположения.

Представляется важной COR-теория С. Хобфолла, которая «по сути является ресурсной. Исследователь в структуру эмоционального выгорания включил личностные, поведенческие и социальные переменные. Обнаружившуюся стойкость к развитию эмоционального выгорания он назвал ресурсом. Ресурс способствует сохранению психической устойчивости в ситуации стресса. Ресурсы охватывают в своем составе совокупность целей, состояний, личностных и энергетических характеристик, которые влияют на

выживаемость человека. Теория «сохранения ресурсов» базируется на двух принципах. Первый определяется стремлением к сохранению и защите своих ценностей, а второй продиктован необходимостью инвестирования в ресурсы для их защиты от потери, восстановления и для приобретения новых» [15, с. 85].

Подходы к исследованию эмоционального выгорания. Раскроем взгляды на эмоциональное выгорание на примере различных психологических научных подходов.

Когнитивно-бихевиоральный подход (С. Майер) предполагает: «что эмоциональное выгорание – это результат неверных ожиданий, которые не соответствуют ситуации. При этом выделяются следующие виды ожидания: ожидание подкрепления, ожидание результата, ожидание эффективности. В основе подхода лежит теория научения, где виды ожиданий играют различные роли в возникновении выгорания» [18, с. 36].

В синтетическом подходе (О. Кернберг): «эмоциональное выгорание предполагает взаимоотношения между контрпереносом и личностью в трех измерениях» [17]. Первое «пространственное измерение» отражает реакцию на эмоциональное выгорание, второе «временное измерение» – длительность протекания, а третье измерение – тяжесть нарушения [20, с. 62]. Данный подход поддерживается и российскими учеными. Так, А.И. Куликов указывает, «что синдром выгорания – это феномен, в основе которого лежит неразрешенный контрперенос, где синдром эмоционального выгорания – его манифестное содержание, рационализированное бессознательным конфликтом проявляющееся в хронических реакциях» [22].

«В гештальт-подходе синдром эмоционального выгорания рассматривается как комплексное явление, включающее психосоматические и межличностные проблемы. Для эффективного преодоления выгорания важно интегрировать все факторы, чтобы обеспечить более целостный подход к восстановлению» [28].

В индивидуально-психологическом подходе (А. Пайнс) выгорание понимается как: «состояние физического и психологического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях» [31, с. 682]. Главными причинами выгорания признаются неудачный поиск смысла жизни, высокий уровень притязаний. Источником выгорания представляется чувство недостижимости, незначимости своей работы, незначительности своих усилий.

На взгляд К. Маслач и Дж. Сонека: «эмоциональное истощение, деперсонализация, переживание собственной неэффективности и витальная нестабильность – вместе представляют собой первые признаки развития предсуицидального состояния» [32, с. 18].

Существует и позитивный подход (Д.Г. Трунов), согласно которому синдром эмоционального выгорания предполагает «негативные изменения в состоянии и личности консультанта, как явление, наносящее вред. Позитивное восприятие действительности – первый шаг на пути к пониманию себя и решению проблем, возникающих при общении с абонентом» [34, с. 68], то есть синдром выгорания – естественный и нормальный процесс.

Зарубежные исследователи в большей мере изучают практические аспекты проявления эмоционального выгорания. Так, D.C. McFarland и F. Hlubocky «раскрыли влияние эмоционального выгорания у врачей на пациентов» [45]. Они указывают: «что эмоциональное выгорание перерастает в депрессию. G. Bodenheimer и S. M. Shuster изучали эмоциональное выгорание у преподавателей и выявили связи структурных и интеракционных ожиданий на выгорание» [46]. E. Neuvén и A. Bakker провели проверку гипотезы о том: «что эмоциональный диссонанс является предикатором эмоционального выгорания на примере бортпроводников» [47], подтвердив ее. P.M. Le Blanc, A.B. Bakker, M.C.W. Peeters, N.C.A. vanHeesch и W.B. Schaufeli установили, что при наличии высокой восприимчивости к эмоциональному заражению более высок риск возникновения эмоционального выгорания [48]. J. Weisberg и A. Sagie обнаружили «что физическое и психическое истощение

существенно влияют на намерение уйти с работы, а эмоциональное истощение при этом незначительно» [49]. G. Kinman, S. Wrayи C. Strange отмечают, «что для профилактики эмоционального выгорания необходимо организовывать социальную поддержку, реализовывать программы по осведомленности об эмоциональных требованиях к профессии» [50].

Эмоциональное выгорание является комплексной проблемой, заслуживающей внимания в русле психологических исследований, призванных разработать многоуровневые стратегии преодоления. Эта проблематика напрямую связана с снижением профессиональной эффективности, деградацией личностного благосостояния и ухудшением психофизиологического состояния, что проявляется в таких симптомах, как утомляемость, депрессивные расстройства и упадок рабочей активности. Изучения, предпринятые учеными вроде Фрейденбергера, Маслач и Бойко, раскрыли структуру и выраженность симптомов выгорания, такие как эмоциональное истощение и редукция чувства профессиональной компетентности. Выявлено, что проявления выгорания варьируются в зависимости от индивидуальных особенностей человека, его рабочего окружения и обстоятельств жизни. Личные тенденции, такие как стремление к совершенству, а также факторы вроде перегрузки на работе, недостатка социальной поддержки и признания являются ключевыми в определении уровня уязвимости к эмоциональному выгоранию [25].

Эмоциональное выгорание чаще всего затрагивает работников, чья деятельность связана с интенсивным взаимодействием с людьми, таких как медики, педагоги, психологи и социальные работники. В этих профессиях человек регулярно сталкивается с высокой эмоциональной нагрузкой, что делает их уязвимыми к выгоранию. Профилактика и коррекция эмоционального выгорания требуют вовлечения, как личных усилий, так и создания поддерживающей среды на рабочем месте. Необходимы программы профилактики, направленные на развитие стрессоустойчивости, улучшение условий труда и поддержки профессионалов. Терапевтические подходы

должны учитывать как физические, так и психологические аспекты восстановления, включая методики управления стрессом, релаксацию и изменение отношения к работе.

Следовательно, своевременное распознавание эмоционального выгорания и комплексный подход к его обращению имеют критическое значение для предупреждения его деструктивных эффектов и восстановления личностного равновесия и гармонии с окружающей средой.

## **1.2 Влияние социально-психологического климата на эмоциональное выгорание членов коллектива**

Социально-психологический климат в коллективе – это совокупность отношений между людьми, которые определяются как общими эмоциональными состояниями, так и индивидуальными особенностями каждого участника. В школе, как в одном из важнейших социально-педагогических институтов, социально-психологический климат играет ключевую роль в поддержании здоровой рабочей атмосферы, в эффективности учебного процесса и в психологическом благополучии всех участников образовательного процесса [23].

Состояние эмоционального выгорания проявляется в результате длительного воздействия профессионального стресса и, в частности, выражается через психологическую усталость, связанную с интенсивной работой и ограниченным получением социальной поддержки. Данное явление особенно актуально в сфере образования [10], где персонал подвергается регулярным эмоциональным перегрузкам и высоким уровням ответственности [9]. Дополнительное воздействие на интенсивность эмоционального выгорания оказывает психосоциальная обстановка в учебных заведениях: при отсутствии позитивного рабочего климата, открытости и взаимопомощи, сотрудники могут быть более подвержены негативным последствиям накопленного стресса [29]. В свою очередь, положительный климат, где

ценятся и поддерживаются личные и профессиональные качества каждого сотрудника, может служить защитным фактором, препятствующим возникновению этого состояния [33].

Согласно определению А.А. Реан, социально-психологический климат: «это общая моральная и психологическая атмосфера, которая определяет характер взаимоотношений между участниками коллектива. Социально-психологический климат оказывает на участников комплексное влияние: затрагивает настроение и здоровье каждого сотрудника по отдельности, а также определяет эффективность работы коллектива» [36, с. 18]. Т.И. Рогинская определяет социально-психологический климат «как совокупность эмоциональных, моральных и поведенческих аспектов. Они влияют на весь рабочий процесс» [37, с. 252]. О.А. Гриценко утверждает, «что социально-психологический климат – это совокупность чувств, настроений, мнений, интересов, ценностных установок, которые являются факторами рационального и эмоционального отражения действительно, которые проявляются в поведении и поступках людей» [38].

Согласно вышеупомянутым определениям, социально-психологический климат можно рассматривать как комплексное явление, включающее в себя эмоциональные, моральные, поведенческие и психологические аспекты [8]. Он влияет на настроение и здоровье каждого человека, а также определяет общий уровень эффективности работы коллектива. Из этого следует, что социально-психологический климат оказывает значительное воздействие на формирование межличностных отношений, уровень стресса и профессионального выгорания в коллективе.

В настоящем исследовании будет рассмотрен педагогический коллектив, который представляет собой уникальную социальную среду, где работают педагоги, воспитатели, психологи, а также обслуживающий персонал и администрация. Л.В. Сытник пишет: «Каждый из этих участников влияет на общий климат в учреждении, создавая или разрушая эмоциональную атмосферу. Взаимодействие между коллегами, поддержка и уважение, а также

профессиональные и личные отношения играют важную роль в предотвращении или усилении таких явлений, как эмоциональное выгорание» [39, с. 603].

Для педагогического коллектива в школе, где социально-психологический климат играет важную роль, важно понимать, что его характеристики напрямую связаны с уровнем удовлетворенности сотрудников своей работой, общим эмоциональным состоянием и, как следствие, с профессиональной деятельностью. В условиях поддерживающего и гармоничного климата сотрудники могут эффективно взаимодействовать, обмениваться опытом и поддерживать друг друга, что в значительной степени снижает риск эмоционального выгорания [35].

Предполагается, что улучшение социально-психологического климата является действенным способом избежать конфликтов в коллективе, снизить риски возникновения неврозов и психосоматических состояний.

Выделяют три составляющих социально-психологического климата в коллективе [19].

Социальная составляющая объединяет то, что касается взаимоотношений между сотрудниками. Сюда относится норма поведения, обязанностей и прав работника, осознание участниками коллектива целей и задач, как общих, так и индивидуальных.

Моральная составляющая имеет большое значение, так как в коллективе определяются общепринятые ценности и этические нормы.

Психологическая составляющая складывается путём неофициального общения между сотрудниками.

«Социально-психологический климат формируется с помощью ряда субъективных и объективных факторов. К субъективным относятся характеры членов коллектива, их цели, установки, взгляды на жизнь, ориентиры, стереотипы и множество других факторов, с помощью которых люди получают представление о других. Объективные включают в себя технические и санитарно-гигиенические условия работы, такие как шум за окном,

сквозняки, духота, чистота аудитории, а также уровень освещения в ней и уровень оснащённости. Хорошо оборудованные места и достаточно комфортные условия помогут создать в коллективе положительный социально-психологический климат» [27, с. 89].

«В психолого-педагогической литературе описываются следующие основные характеристики благоприятного социально-психологического климата в группе:

- преобладание бодрого, жизнерадостного тона взаимоотношений, оптимизма в настроении, одобрения и поддержки в отношениях;
- построение отношений на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности, развивающего характера критики;
- позитивный настрой членов группы на участие в совместных делах, на совместное свободное времяпрепровождение;
- наличие норм справедливого и уважительного отношения ко всем членам группы (поддержка слабых, помощь новичкам);
- высокая оценка таких черт личности, как ответственность, честность, трудолюбие, бескорыстие, тактичность;
- сопереживание (и искреннее участие всех членов группы) успехам (неудачам) отдельных ее членов;
- эмоциональное единение в трудные для группы минуты («один – за всех, и все – за одного»);
- проявление активности в межличностных и межгрупповых отношениях и быстрое реагирование на необходимость сделать полезное для всех дело;
- открытость и стремление сотрудничать с другими группами» [13].

Концепцию выгорания, в русле социально-психологического направления, представили К. Маслач, С. Джексон, А. Пинч. В своем исследовании они «представили трехсимптомный комплекс выгорания. К. Маслач в 1986 году в своем исследовании говорила о том, что специфика работы людей в социальной сфере подразумевает нахождение человека в

условиях тесного контакта с другими людьми. Причем этот контакт носит интенсивный характер. Большое количество клиентов, пациентов, учеников несут с собой огромное количество вопросов, проблем, трудностей [41]. При этом, человек взаимодействуя с таким количеством людей, начинает чувствовать эмоциональное напряжение [43]. Вместо сочувствия, сопереживания человек чувствует раздражение, тревогу, наступает апатия и понимание бессмысленности собственных усилий [40]. Также К. Маслач обращала внимание, на то, что выгорание не является реакцией на скуку и потерей творческого потенциала. Она говорила о том, что выгорание, это эмоциональное истощение, которое вызвано интенсивным общением с другими людьми на фоне стресса. Модель выгорания, которую предложила К. Маслач, легла в основу для дальнейшего изучения феномена эмоционального выгорания» [26]. Проведенные зарубежные исследования сходятся во мнении, что профессиональные стрессы являются основой выгорания.

Профессиональный стресс является ответной реакцией на трудности в рабочей сфере и возникает из-за несоответствия между внешними ожиданиями и личными возможностями. По мнению Г. Селье: «стресс – это, в первую очередь, физиологический синдром. Это ответная реакция организма на предъявляемые требования» [30]. Рассматриваемый синдром никак не связан с факторами, которые его вызывают. Г. Селье говорил, о синдроме биологического стресса и выделял три его фазы: реакция тревоги, фаза сопротивления, фаза истощения.

Процесс стресса развивается в три фазы: первая характеризуется повышенной тревожностью и уменьшением устойчивости организма. Вторая фаза представляет собой временное повышение резистентности благодаря задействованию внутренних ресурсов для адаптации к стрессору. Третья фаза – это период истощения, где продолжительное воздействие стресса приводит к истощению адаптивных возможностей, ухудшению защитных функций на

психологическом и физиологическом уровне, повышая риск возникновения заболеваний [42].

По мнению Г. Селье «в разумных пределах стресс играет мобилизующую роль. Человек легче приспосабливается к различным условиям. Таким образом, стресс оказывается в некоторых случаях полезным. Однако необходимо отметить, что, если влияние стресса оказывается продолжительным и сильным, это приводит к возникновению различных нарушений в организме» [22, с. 559].

«На сегодняшний день отсутствует единое объяснение механизма, причин возникновения, структуры синдрома выгорания, а также его развития. В нашем исследовании мы рассмотрим результативный и процессуальный подходы в определении выгорания. Представителями однофакторной модели эмоционального выгорания являются А. Пайнс, И. Аронсон. В основе данной модели лежит понимание выгорания как состояния физического, эмоционального, когнитивного истощения. Данное состояние вызывается длительным эмоциональным воздействием стрессогенных факторов. То есть, по мнению авторов, главный фактор – это истощение, все остальные последствия являются следствием дисгармонии» [1]. «Представителями двухфакторной модели, которая выдвигалась Д. Дирендонком, В. Шауфели, Х. Сиксманом было выдвинуто положение о том, что синдром выгорания включает в себя эмоциональное истощение и деперсонализацию. Первый компонент – аффективный, поведенчески проявляется в том, что человек жалуется на физическое самочувствие, на здоровье в целом, нервное напряжение. Второй компонент характеризуется тем, что меняется отношение к себе, к пациентам, клиентам, ученикам и носит установочный характер» [1].

Исследования показывают обратно пропорциональную связь между положительным социально-психологическим климатом в коллективе и уровнем эмоционального выгорания: стабильная, поддерживающая рабочая атмосфера способствует снижению эмоционального выгорания, тогда как напряженные или конфликтные условия увеличивают риск её возникновения.

К числу основных факторов, оказывающих влияние на эмоциональное выгорание через социально-психологический климат, относятся несколько аспектов. Одно из них – наличие стрессогенных ситуаций, границ с периодическими перегрузками, авральными сроками выполнения задач, неопределенностью в управленческих решениях и чрезмерными требованиями со стороны руководства. Экстремальные условия труда, высокая ответственность за результаты работы, а также частные конфликты внутри коллектива создают неблагоприятную психологическую обстановку, способствуют увеличению эмоционального истощения и снижению мотивации персонала [5], [44].

Еще одним условием является отношение человека к своей профессиональной деятельности, коллегам и самому себе. Если человек воспринимает свою работу как главную и значимую, оценивает свою динамику, видит перспективы развития и уважительное отношение со стороны окружающих, он сохраняет заинтересованность и удовлетворение трудом. В противном случае, если работа ассоциируется с постоянным стрессом, отсутствием поддержки и негативным отношением со стороны коллег и руководства, сотрудник быстрее становится эмоционально истощенным [21].

Эмоциональное благополучие сотрудника зависит от его восприятия профессиональной роли и места в коллективе. Лидерство, способствующее развитию сотрудников, безопасность, и организационная прозрачность укрепляют эмоциональное состояние. В то время как авторитарное управление и неясность этических стандартов могут способствовать эмоциональному выгоранию. Для коррекции и предотвращения эмоционального выгорания в коллективе необходимо систематически анализировать тенденции и характер возникающих проблем, выявлять их причины и разрабатывать стратегию по их устранению. Важное внимание уделяется созданию комфортной рабочей среды, где сотрудники чувствуют себя защищенными, уверенными и мотивированными. Улучшение социально-психологического климата за счет

поддержки, справедливой оценки труда, открытого общения и благоприятного формирования корпоративной культуры позволит минимизировать негативные последствия эмоционального выгорания и повысить общий уровень психологического состояния в коллективе.

Таким образом, социально-психологический климат в коллективе влияет на уровень эмоционального роста сотрудников. Благоприятная рабочая атмосфера, характерная поддержка со стороны коллег и руководства, четкость организационных процессов, справедливость и уважение, низкий уровень стресса и эмоционального развития. Напротив, напряженная, конфликтная или токсичная окружающая среда увеличивает уровень эмоционального стресса, вызывает тревожность, раздражительность, приводит к мотивации потери и чувству эмоционального опустошения.

Для поддержания и снижения эмоционального выгорания необходимо создать условия, призванные обеспечить комфортный социально-психологический климат: снизить уровень конфликтности, поддерживать сотрудников, обеспечить комфортные условия труда и укрепить корпоративную культуру. Повышение межличностных отношений, развитие командного духа и внимание к психологическому состоянию сотрудников позволяют не только снизить риск эмоционального выгорания, но и повысить эффективность и удовлетворенность отношений в рабочей среде.

## **Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива**

### **2.1 Методы и методики исследования взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива**

Опираясь на задачи исследования, нами был разработан план эмпирического исследования взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива.

Исследование взаимосвязи социально-психологического климата и уровня эмоционального выгорания членов коллектива проводилось в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа Тольятти «Школа № 79 имени П.М. Калинина» Самарской области. В исследовании приняли участие 30 учителей, имеющих стаж от 1 года. Из них 19 человек женщины и 11 человек мужчины. Исследование проводилось в групповой форме, респондентам были даны письменные инструкции, которые в случае необходимости разъяснялись устно. Также испытуемым были розданы бланки методик.

Для изучения взаимосвязи между уровнем социально-психологического климата и выраженностью эмоционального выгорания среди членов педагогического коллектива были выделены ключевые показатели, отражающие восприятие внутриколлективных отношений, эмоциональное состояние и степень профессионального истощения.

К каждому из показателей были подобраны психодиагностические методики. Перечень показателей представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Диагностическая карта исследования взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива

Критерии	Показатели	Диагностические методики
Уровень эмоционального выгорания	Эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений	Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко
	Эмоциональное истощение, деперсонализация, личностные достижения	Опросник профессионального выгорания (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)
Социально-психологический климат группы	Уровень благоприятности или не благоприятности коллектива	Методика оценки уровня психологического климата в коллективе А.Н. Лутошкина
	Оценка благоприятности или не благоприятности климата коллектива	Методика «Социально-психологическая самооценка группы как коллектива (СПСК)» Р.С. Немова
	Оценка социально-психологического климата	Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто).

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко. «Методика представляет собой опросник, предназначенный для диагностики синдрома профессионального выгорания. Создана В.В. Бойко в 1996 году.

«В отличие от западных исследователей, В.В. Бойко предлагает классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям; в свою очередь для каждой стадии характерны те или иные симптомы. Это отличает опросник Бойко, например от опросника Маслач.

Профессиональное выгорание – относительно устойчивое состояние, симптомами которого являются снижение мотивации к работе, повышенная конфликтность и возрастающее недовольство от выполняемой работы, постоянная усталость, скука, эмоциональное истощение, раздражительность и нервозность и так далее. Также как реакция на стрессовые ситуации различна у разных людей, являясь индивидуальной реакцией, симптомы синдрома выгорания строго индивидуальны и не проявляются все одновременно, представляя собой индивидуальные вариации. Развитие синдрома зависит от

комбинации профессиональных, организационных и личностных факторов стресса. В зависимости от доли той или иной составляющей процесса будет различаться и динамика развития синдрома. Важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей, и жизни вообще» [3].

«В.В. Бойко рассматривает профессиональное выгорание с позиций общего адаптационного синдрома Г. Селье. Выделяют 3 стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется в виде 4 симптомов.

Фаза напряжения. Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

Фаза резистентности. Выделение этой фазы в самостоятельную, весьма условно. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственная дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей» [3].

«Фаза истощения. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Развитие синдрома эмоционального выгорания зависит от внешних и внутренних факторов. К группе внешних факторов относятся условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Среди них доминирующую роль в развитии синдрома

эмоционального выгорания играют: дестабилизирующая организация деятельности (нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация); повышенная ответственность за исполняемые функции и результат труда; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал (у педагогов и воспитателей – это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития; у врачей – тяжёлые, неизлечимые больные и так далее)» [3].

«К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относятся: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивное восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности (данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело); слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности» [3].

«Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал. В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным Бойко стадиям эмоционального выгорания.

«Напряжение»:

- Переживание психотравмирующих обстоятельств,
- Неудовлетворённость собой,
- «Загнанность в клетку»,
- Тревога и депрессия.

«Резистенция»:

- Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование,
- Эмоционально-нравственная дезориентация,
- Расширение сферы экономии эмоций,
- Редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение»:

- Эмоциональный дефицит,
- Эмоциональная отстранённость,
- Личностная отстранённость (деперсонализация),
- Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Из методики может быть извлечено 16 показателей: 12 результатов шкал, 3 результата по факторам и 1 общий показатель» [4].

Опросник профессионального выгорания (MBI) К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой. Применялся в данной работе для того, чтобы рассмотреть выгорание более систематично, так как эмоциональное выгорание учителей во многом связано с их профессиональной деятельностью [6].

«Методика MBI предназначена для диагностики уровня эмоционального выгорания у специалистов, чья профессиональная деятельность связана с интенсивным межличностным взаимодействием, особенно в сферах «человек – человек». Она была разработана в 1986 году американскими психологами (К. Маслач и С. Джексон) и впоследствии адаптирована для отечественной практики Н.Е. Водопьяновой. Опросник позволяет выявить выраженность эмоционального истощения, деперсонализации и снижение личностных достижений – ключевых компонентов синдрома эмоционального выгорания. Методика широко применяется в психологии труда и профессиональной диагностике.

Опросник содержит 22 утверждения, по которым возможно вычисление значений 3 шкал: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «профессиональные достижения».

Методика включает три шкалы, каждая из которых направлена на оценку определённого аспекта эмоционального выгорания и имеет собственную систему балльной интерпретации.

Шкала эмоционального истощения используется для оценки уменьшения эмоциональной энергии, ощущения усталости и насыщения профессиональной деятельностью. В свою очередь, шкала деперсонализации

измеряет степень эмоционального отдаления и равнодушия, свидетельствуя о формализме в выполнении служебных обязанностей. Шкала редукции профессиональных достижений позволяет оценить удовлетворённость человека своими профессиональными результатами. Важно учитывать, что эта шкала обратная: чем выше баллы, тем ниже выраженность редукции.

Участники исследования заполняли анкету, используя семибалльную оценочную шкалу, диапазон которой варьируется от отметки «никогда» (0 баллов) до показателя «всегда» (6 баллов). Высокие значения по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация», а также пониженные показатели на шкале «редукция профессиональных достижений» указывают на присутствие выраженного синдрома психического выгорания у респондентов. Чтобы определить общий уровень выгорания, баллы, полученные по каждой из трех компонент – эмоциональному истощению, деперсонализации и редукции профессиональных достижений – суммируются. Важно отметить, что указанные показатели на шкале «редукции профессиональных достижений» интерпретируются обратно по сравнению с первыми двумя компонентами; это необходимо учитывать для точного вычисления общего индекса выгорания» [6].

Методика оценки уровня психологического климата в коллективе А.Н. Лутошкина изучает уровень благоприятности или не благоприятности коллектива. Основными критериями являются: эмоциональный компонент – «нравится – не нравится», «приятный – неприятный»» [5].

«Цель методики – изучить уровень благоприятности или не благоприятности педагогического коллектива.

Исследование проводится путем анализа указанных качеств коллектива, представленных слева для благоприятного и справа для неблагоприятного психологического климата. Оценка выраженности качеств осуществляется с помощью центральной семибалльной оценочной шкалы от +3 (положительная характеристика) до -3 (отрицательная характеристика). Респонденты

сопоставляют пункты и отмечают на шкале степень соответствия каждого из качеств реальной ситуации в коллективе.

Расшифровка оценок: +3 – свойство, указанное слева, проявляется в коллективе всегда; +2 – свойство проявляется в большинстве случаев; +1 – свойство проявляется достаточно часто; 0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляется в одинаковой степени; -1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа); -2 – свойство проявляется в большинстве случаев; -3 – свойство проявляется всегда.

Обработка результатов включает в себя суммирование абсолютных величин оценок (сначала положительных, затем отрицательных) каждого участника. Разница между наибольшей и наименьшей суммой дает итоговую оценку. Все индивидуальные результаты суммируются и делятся на количество участников. Полученные значения сопоставляются с «ключом»: от +22 и более – высокая степень благоприятности, от +8 до +22 – средняя степень, от 0 до +8 – низкая степень, от 0 до -8 – начальная неблагоприятность, от -8 до -10 – средняя неблагоприятность, от -10 и ниже – сильная неблагоприятность. Результаты помогают выявить факторы, способствующие или препятствующие сплоченности коллектива, а при многократных исследованиях – проследить динамику изменений» [5].

Следующая методика – методика «Социально-психологическая самооаттестация группы как коллектива (СПСК)» Р.С. Немова, которая предназначена для оценивания проявлений климата коллектива: благоприятного, либо неблагоприятного [10].

«Цель методики заключается в оценке психологического климата в организации. Участникам предлагается оценить распространённость определённых отношений и поведения среди коллег по шкале от 0 до 6 баллов в зависимости от того, скольких людей они касаются – от «никто» до «все». Оцениваются такие аспекты, как целостность группы, её сплочённость,

взаимодействие членов, их открытость, структурированность, информированность и общая ответственность.

Методика позволяет оценить 7 видов отношений в группе как коллективе:

Ответственность – отношение членов группы к совместной работе, к целям и задачам, которые стоят перед группой.

Коллективизм – стремление сообща решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению.

Сплоченность – единство мнений членов группы по самым важным для нее вопросам, а также единство действий в самых существенных жизненных ситуациях.

Контактность – взаимная общительность, личные эмоционально-непосредственные отношения между членами группы.

Открытость – отношения членов группы к другим группам или к новым участникам своей группы.

Организованность – способность к быстрому созданию и изменению организационной структуры деловых взаимоотношений, необходимых для эффективной групповой работы.

Информированность – доступность всем членам группы наиболее важной информации о состоянии дел в ней и о каждом члене группы.

от 0 до 2 баллов – показатель низкого уровня развития как отдельного вида отношений в группе, так и общей оценки группы как коллектива.

от 2 до 4 баллов – показатель среднего уровня развития как отдельного вида отношений в группе, так и общей оценки группы как коллектива.

от 4 до 6 баллов – показатель высокого уровня развития как отдельного вида отношений в группе, так и общей оценки группы как коллектива.

Контрольная шкала служит для оценки достоверности результатов. Корректное значение – 0 баллов.

Решение вопроса о том, на каком уровне социально-психологического развития как коллектив находится исследованная группа, принимается на

основе сравнения полученных средних ее оценок с теми, которые представлены ниже.

5,0 баллов и выше – почти идеальный уровень развития группы как коллектива.

От 4,5 до 4,9 балла – очень высокий уровень развития группы как коллектива.

От 4,0 до 4,4 балла – высокий уровень развития группы как коллектива.

От 3,0 до 3,9 балла – средний уровень развития группы как коллектива.

От 2,5 до 2,9 балла – низкий уровень развития группы как коллектива.

Меньше 2,4 балла – очень низкий уровень развития группы как коллектива» [10].

Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто) [16] позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе.

«В рамках данной методики анализируются три различных аспекта отношения к коллективу. Эмоциональный компонент оценки отражает эстетическую и эмоциональную реакцию на коллектив, основываясь на предпочтениях типа «нравится – не нравится» и ощущениях, описываемых как «приятный – неприятный». Поведенческий компонент фокусируется на проявленных интенциях сотрудника в контексте его готовности взаимодействовать с коллегами вне рабочих обязанностей и выражается через показатели стремления или отсутствия желания совместной работы и общения на досуге. Когнитивный компонент отражает степень познания и осознания особенностей членов трудового коллектива, что включает в себя уровень информированности о личностных характеристиках.

Для проведения методики респондентам предлагают опросник. Нужно внимательно прочитать варианты ответа, выбрать один из них, а затем поставить знак «+» против выбранного ответа. Обработка результатов включает анализ различных сторон отношения к коллективу для каждого

человека в отдельности. Каждый компонент тестируется тремя вопросами, ответ на каждый из них принимает только одну из трёх возможных форм: +1, -1, 0. С учётом знака компонентов отношение может быть: полностью положительным – климат весьма благоприятный; положительным – климат в целом благоприятный; полностью отрицательным – климат совершенно неудовлетворительный; отрицательным – климат в целом неудовлетворительный; противоречивым или неопределённым – тенденции считаются противоречивыми и неопределёнными.

Для выявления взаимосвязей между показателями эмоционального выгорания педагогов и показателями социально-психологического климата коллектива был использован непараметрический коэффициент корреляции Спирмена, для расчетов была использована статистическая программа SPSS 22.

## **2.2 Результаты исследования взаимосвязи социально-психологического климата и эмоционального выгорания членов коллектива**

Эмоциональное выгорание педагогов является одной из актуальных проблем современной образовательной среды. Целью данного исследования стало выявление взаимосвязи между уровнем социально-психологического климата в коллективе и степенью выраженности эмоционального выгорания у учителей.

В результате проведения методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко были выявлены преобладающие фазы эмоционального выгорания учителей (Приложение А, таблица А.1). Представим показатели выраженности фазы напряжения в процентном соотношении на рисунке 1.

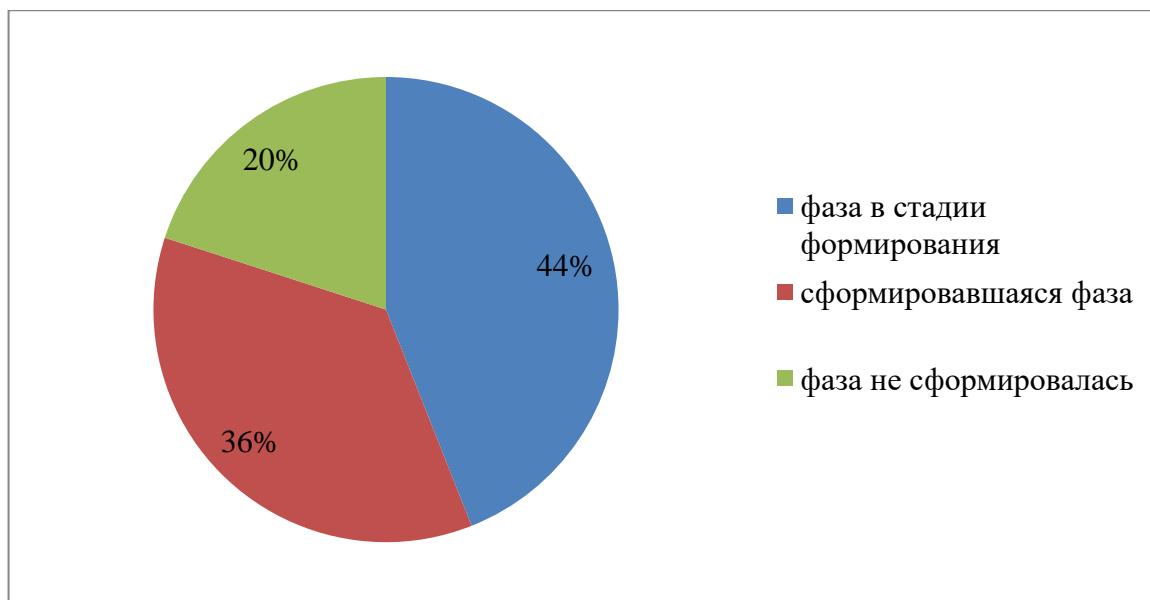


Рисунок 1 – Результаты диагностики выраженности фазы напряжения по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (%)

Большинство учителей (44%, или 13 человек) начинают переживать первые признаки стресса, что свидетельствует о вхождении в начальную фазу напряжения. Эти преподаватели могут столкнуться с беспокойством, повышенной утомляемостью и сомнениями в своей квалификации. Несмотря на временную природу этих признаков, без адекватной поддержки они могут стать более серьезными. Учителя ищут пути преодоления начальных трудностей, оказываясь под воздействием внешних стрессоров.

При исследовании группы из 30 учителей была выделена категория из 11 педагогов (36% от общего числа), которые продолжительное время сталкиваются с высокими уровнями стресса. У этих педагогов стресс достиг хронического уровня, становясь регулярной частью их трудовых обязанностей, что критически сказывается на их профессиональном благополучии и эффективности работы.

Основные симптомы хронического стресса, наблюдаемые у учителей, включают хроническую усталость, раздражительность и ухудшение концентрации внимания. Часто они сопровождаются бессонницей и

головными болями. Это говорит о проникновении стресса в повседневную практику педагогов, приводя к адаптации к высокой нагрузке.

И, наконец, 6 учителей (20%) не имеют признаков формирования фазы напряжения. Отсутствие признаков напряжения указывает на стабильность их психоэмоционального состояния и на то, что профессиональная деятельность этих педагогов не сопровождается значительным стрессом. Возможно, такие учителя обладают развитыми навыками саморегуляции, что позволяет им эффективно управлять столкновениями с трудностями. Кроме того, благоприятная рабочая среда и личные качества учителей могут помогать минимизировать стрессовые факторы. Эти учителя часто ощущают внутреннюю уверенность в собственных силах, не подвержены сильным эмоциональным колебаниям и редко сталкиваются с чрезмерным утомлением.

Анализ состояния напряжённости среди педагогических работников выявляет наличие различных (дивергентных) моделей восприятия и адаптации к стрессовым факторам, что свидетельствует о разнообразии индивидуальных стратегий совладания с профессиональными нагрузками.

Представим показатели выраженности фазы резистенция в процентном соотношении на рисунке 2.

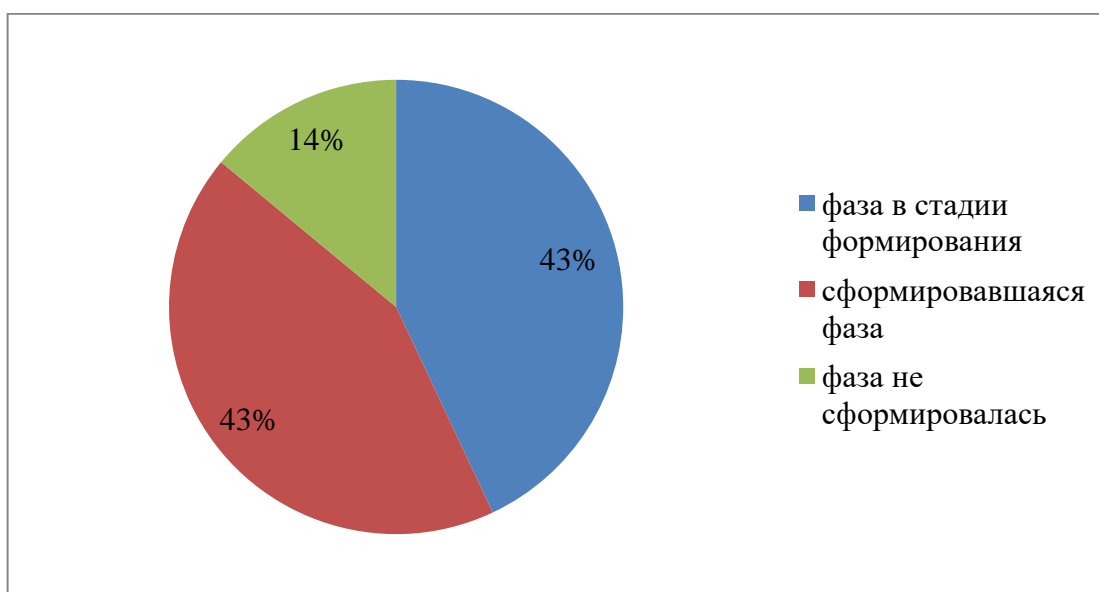


Рисунок 2 – Результаты диагностики выраженности фазы резистенция по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (%)

Анализируя особенности выраженности фазы резистенции у 30 учителей: у 43% педагогических работников (13 учителей) эта фаза считается устоявшейся. Это отражается в сокращенной эмоциональной вовлеченности: учителя прибегают к селективному восприятию ситуаций и ограничивают выполнение обязанностей, сопряжённых с высокими эмоциональными расходами. Для такого же процента учителей (43%) фаза резистенции ещё складывается, что свидетельствует о наличии адаптации к эмоциональной перегрузке без полной трансформации существующего состояния. 14% участников (4 человека) не демонстрируют признаков развития данной фазы, что может указывать на их меньшую психоэмоциональную нагрузку.

Описанные различия могут быть обусловлены высокими требованиями к эмоциональной подготовленности учителей, необходимостью управления информационным потоком и существенной ответственностью за образовательный процесс. Такие условия создают стрессовую среду, препятствующую эффективной деятельности, и приводят к постепенному снижению качества профессиональной работы. В этом контексте учителя могут склоняться к экономному способу эмоционального взаимодействия, который проявляется в избирательном отклике на запросы учеников. Так, во время занятий педагог может интуитивно или осознанно привлекать внимание к ученикам с большими академическими успехами, минимизировать время рефлексии и ожидание развернутого ответа от ребёнка.

Представим показатели выраженности фазы истощения в процентном соотношении на рисунке 3.

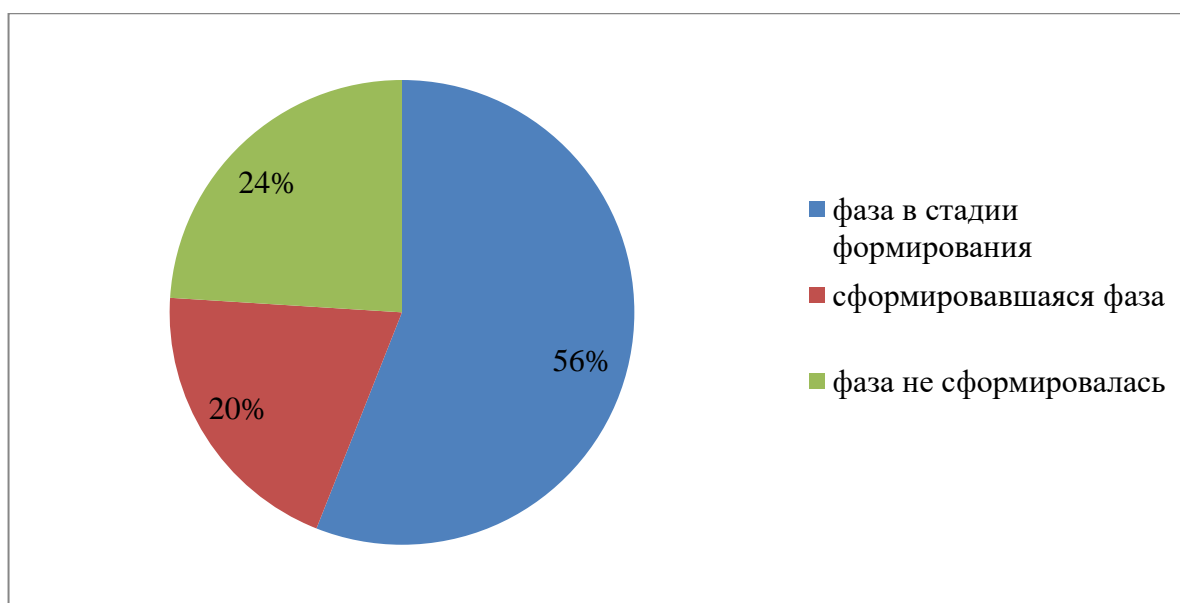


Рисунок 3 – Результаты диагностики выраженности фазы истощения по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (%)

Тщательный анализ симптомов фазы истощения среди группы учителей из 30 человек позволяет выявить определенные закономерности. Среди них у 20% работников (шестеро учителей) замечена полноценная фаза истощения, сопровождающаяся пониженным уровнем энергетического тонуса и снижением функций нервной системы. Для данной группы характерны затруднения в борьбе со стрессом, что проявляется в уменьшении способности организма бороться с напряжением и пагубным воздействием внешних факторов. Такое состояние указывает на опустошение адаптивных возможностей и маркирует стрессовые перегрузки, которые существенно понижают качество психоэмоциональной жизни педагогов.

В то же время у 56% (17 человек) фиксируется не до конца сформированная стадия фазы истощения, что свидетельствует о медленном, но ощутимом расходовании их эмоциональных и физиологических резервов. Оставшиеся 24% учителей (7 человек) не показывают признаков достижения фазы истощения, что может отражать относительную устойчивость их психоэмоционального состояния на данный момент.

Специфика работы учителей несет в себе много негативных аспектов, которые могут способствовать активации эмоционального напряжения. Регулярные стрессовые ситуации, усиленная психическая нагрузка, необходимость постоянно быть в состоянии контроля, а также разнообразные конфликты, неопределенность рабочих полномочий и часто неограниченные часы работы, в совокупности, создают условия, которые ускоряют развитие истощения. Данный контекст остро подчеркивает важность внедрения программ поддержки для учителей и разработки методов, целенаправленно содержащих.

Таким образом, анализируя результаты исследования профессионального выгорания по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, можно выделить, что у большинства учителей сформирована фаза резистенции, а также фазы напряжения и истощения находятся на стадии формирования.

Выраженность отдельных симптомов выгорания представлена на рисунке 4.



Рисунок 4 – Результаты диагностики выраженности отдельных симптомов выгорания по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко у педагогов

Результаты опроса педагогов по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко позволяет оценить уровень эмоционального выгорания и выявить наиболее выраженные симптомы, с которыми сталкиваются учителя. Каждый симптом выгорания имеет свой средний балл, что позволяет провести сравнительный анализ и выявить основные проблемы.

Более всего выражен симптом «Неадекватность эмоционального реагирования», средний балл 16,4. Высокий балл по этому показателю свидетельствует о том, что педагоги испытывают трудности с адекватным эмоциональным реагированием на стрессовые ситуации, что может приводить к конфликтам и ухудшению отношений с учениками и коллегами.

Далее идут «Переживание психотравмирующих обстоятельств» – 14,6, данный показатель указывает на то, что педагоги часто сталкиваются с психотравмирующими обстоятельствами, что может быть связано с высоким уровнем стресса на работе, конфликтами с учениками или родителями, а также с эмоциональной нагрузкой, связанной с образовательным процессом; и «Эмоциональная отстраненность» – 14,2, высокий уровень эмоциональной отстраненности указывает на то, что педагоги могут испытывать трудности в установлении эмоциональной связи с учениками, что может приводить к снижению качества образовательного процесса.

«Редукция профессиональных обязанностей» – 12,5, высокий уровень редукции профессиональных обязанностей указывает на то, что педагоги могут избегать выполнения своих обязанностей, что может быть следствием эмоционального выгорания и усталости.

Остальные показатели имеют средние и низкие значения. «Неудовлетворенность собой» – 6,5, низкий уровень неудовлетворенности собой может свидетельствовать о том, что педагоги в целом удовлетворены своей профессиональной деятельностью, однако это также может указывать на недостаток самокритики или осознания своих недостатков.

«Загнанность в клетку» – 6,4, низкий балл по этому показателю может говорить о том, что педагоги не чувствуют себя ограниченными в своей профессиональной деятельности, что может быть положительным знаком для их эмоционального состояния.

«Тревога и депрессия» – 7,1, умеренный уровень тревоги и депрессии указывает на наличие эмоциональных трудностей, которые могут негативно сказываться на качестве работы и общем состоянии педагогов.

«Эмоционально-нравственная дезориентация» – 9,2, умеренный уровень дезориентации может указывать на то, что педагоги испытывают трудности в определении своих моральных и этических ориентиров в профессии, что может быть связано с профессиональным выгоранием.

«Расширение сферы экономии эмоций» – 8,5, умеренный уровень экономии эмоций может свидетельствовать о том, что педагоги начинают ограничивать свои эмоциональные реакции, что может быть защитным механизмом в условиях стресса.

«Эмоциональный дефицит» – 9,8, умеренный уровень эмоционального дефицита может говорить о том, что педагоги испытывают недостаток положительных эмоций в своей работе, что может негативно сказываться на их мотивации и удовлетворенности.

«Личностная деперсонализация» – 10,3, умеренный уровень деперсонализации может свидетельствовать о том, что педагоги начинают воспринимать своих учеников как объекты, а не как личности, что может негативно сказываться на их профессиональной деятельности.

«Психосоматические нарушения» – 7,5, низкий уровень психосоматических нарушений может указывать на то, что педагоги в целом справляются с физическими проявлениями стресса, однако это также может быть связано с недостаточной осведомленностью о своих физических симптомах.

Анализ показывает, что высокие показатели по таким симптомам, как «неадекватность эмоционального реагирования», «эмоциональная

отстраненность» и «редукция профессиональных обязанностей», указывают на наличие серьезных проблем, требующих внимания.

Анализ результатов исследования по опроснику профессионального выгорания (MBI) К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой будут представлены далее (Приложение А, таблица А.2). В результате использования методики MBI были выявлены преобладающие шкалы эмоционального выгорания учителей и оценен их уровень.

Результаты исследования выраженности эмоционального истощения по методике MBI, отразим в процентном соотношении на рисунке 5.

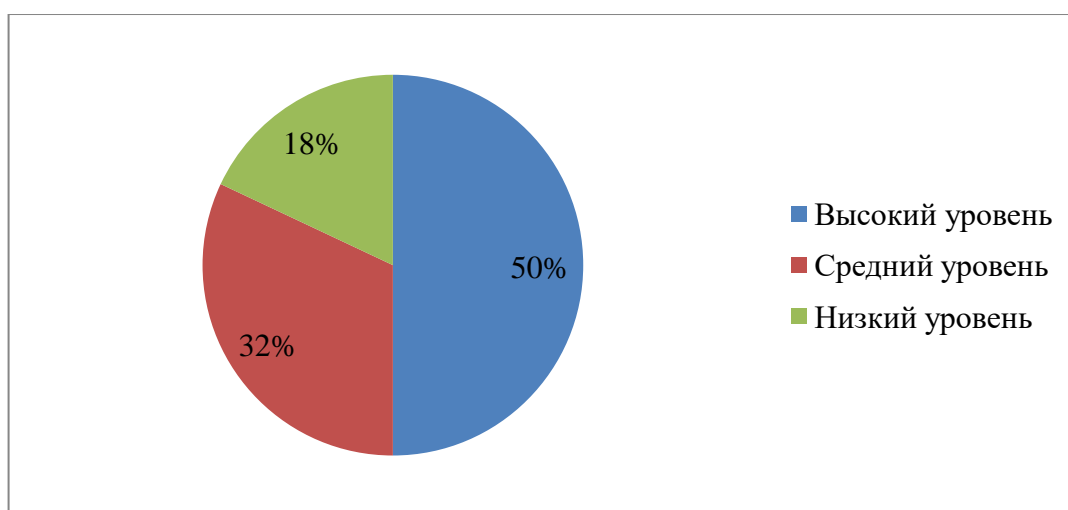


Рисунок 5 – Результаты диагностики эмоционального истощения по методике MBI в адаптации Н.Е. Водопьяновой (%)

Применяя методику измерения по методике MBI К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой к группе из тридцати педагогов, было установлено, что 50% участников (15 человек) демонстрируют признаки высокого уровня эмоционального истощения. Это состояние сопровождается выраженной усталостью как эмоциональной, так и физической, повышенной отстраненностью и индифферентностью к окружающим, а также симптомами депрессии и раздражительности. Остальная часть выборки (32% – 10 педагогов) показала средний уровень истощения, в то время как 18% участников (пять человек) продемонстрировали низкий уровень истощения. Высокая эмоциональная вовлеченность педагогов в процесс обучения

объясняет такие результаты. Частые стрессовые ситуации в работе могут способствовать хроническому стрессу и эмоциональным нарушениям. Указанные данные подчёркивают необходимость внимания к эмоциональному состоянию учителей и разработки мер поддержки для снижения профессионального истощения. Результаты исследования выраженности деперсонализации по методике МБИ, отразим в процентном соотношении на рисунке 6.

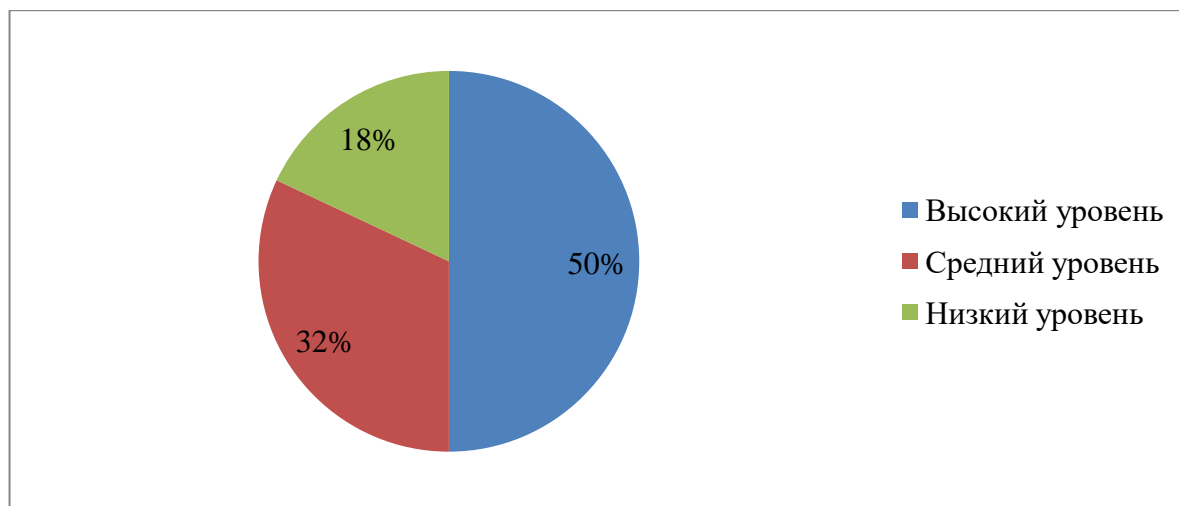


Рисунок 6 – Результаты диагностики деперсонализации по методике МБИ в адаптации Н.Е. Водопьяновой (%)

В ходе исследования взаимосвязи уровня деперсонализации среди учителей, исследуемой группы из 30 человек, обнаружено, что для половины из них (15) характерен высокий уровень этого явления. Проявления высокой деперсонализации включают уменьшение контактов, усиление нетерпимости и раздражительности в коммуникациях, а также усиление негативизма к другим людям. У трети (10 учителей) наблюдается средний уровень деперсонализации, в то время как у 18% (5 учителей) показатели этого состояния находятся на низком уровне. Такая тенденция к деперсонализации в учительской среде может быть обусловлена повышенными сложностями в общении с учениками, их родителями, сотрудниками и руководством. Нередко такие проблематики приводят к тому, что скопившееся раздражение и формировавшиеся негативные эмоции проявляются через конфликтные

ситуации, недопонимание и критические замечания в адрес окружающих, что, в свою очередь, приводит к ещё большему уровню деперсонализации и нарастанию профессиональной стагнации.

Результаты исследования выраженности редукции профессиональных достижений по методике МБИ, отразим в процентном соотношении на рисунке 7.

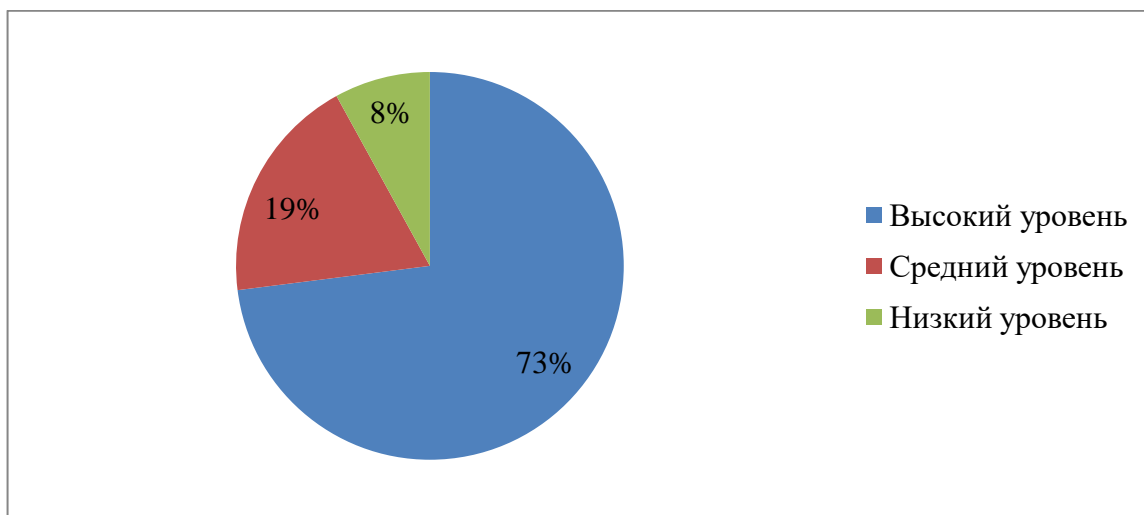


Рисунок 7 – Результаты диагностики редукции профессиональных достижений по методике МБИ в адаптации Н.Е. Водопьяновой (%)

В результате анализа уровня осознания собственной профессиональной эффективности у 30 учителей было установлено, что значительная доля испытуемых, а именно 73%, что соответствует 22 участникам, столкнулись с явным ухудшением данного показателя. Основными признаками такого снижения являются заметное ослабление присущего чувства компетентности в области своей профессиональной деятельности, увеличение неудовлетворенности собственной работой и падение уровня рабочей мотивации. Для 19% респондентов, или 6 человек, характерен средний уровень снижения профессиональных достижений. В то же время, о низком уровне такого снижения свидетельствуют ответы 8% участников исследования, что составляет 2 человека. Одними из возможных причин такой динамики могут стать постоянные перегрузки эмоционального и информационного характера, уменьшение общей продуктивности и

результативности труда, а также рост профессионального равнодушия и уменьшенное желание выполнять свои служебные обязательства. В совокупности эти факторы могут привести к увеличению уровня уменьшения воспринимаемых профессиональных достижений. Такие изменения влияют как на субъективное восприятие собственных достижений, так и на общую самооценку, что может привести к развитию у педагогов ощущения недостаточной компетентности и безразличия к своей профессии.

Таким образом, анализируя результаты исследования профессионального выгорания по методике МБИ К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, можно выделить, что у большинства учителей на высоком уровне находятся такие показатели эмоционального выгорания, как деперсонализация и редукция профессиональных достижений.

По результатам двух методик диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко и диагностики профессионального выгорания (МБИ) К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, можно сделать вывод, что у большинства респондентов преобладает высокий уровень редукции профессиональных достижений и деперсонализация, а также сформирована фаза резистенции, а фазы напряжения и истощения находятся на стадии формирования.

Подобное состояние можно связать с трудностями, которые испытывают учителя при адаптации к постоянно изменяющимся условиям труда, а также с напряжённым взаимодействием, как с коллегами, так и с учащимися. В стремлении справиться с возникающими трудностями они нередко упрощают выполнение своих профессиональных обязанностей, направляя внутренние ресурсы на снижение общего уровня напряжения. Осознанно или на уровне интуиции, педагоги начинают использовать различные психологические защитные механизмы, позволяющие снизить влияние негативных факторов внешней среды и сократить эмоциональную вовлеченность. Это выражается в избирательности социальных контактов, ограничении круга общения и контроле над тем, с кем они взаимодействуют.

Результаты по методике оценки уровня психологического климата в коллективе А.Н. Лутошкина, будут представлены в таблице 2. Степень выраженности тех или иных качеств определяется по шкале от +3 до -3. Необходимо сложить все положительные и отрицательные баллы, чтобы получить картину психологического климата данного коллектива. Полученный результат служит условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности (Приложение А, таблица А.3).

Таблица 2 – Результаты диагностики испытуемых по методике оценки уровня психологического климата в коллективе А.Н. Лутошкина

Положительное свойство	Отрицательное свойство	Средний показатель в коллективе
Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	Преобладает подавленное настроение	1,6
Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	Конфликтность в отношениях и антипатии	1,8
Взаимное расположение группировок	Группировки конфликтуют между собой	1,2
Позитивное совместное времяпрепровождение	Безразличие к совместной деятельности	1,4
Сопереживание успехам и неудачам товарищей	Равнодушие, зависть, злорадство	0,9
С уважением относятся к мнению друг друга	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей	1,5
Переживание достижений коллектива как своих	Безразличие к коллективным успехам	0,6
Эмоциональное единение в трудные минуты	Ссоры и взаимные обвинения в кризисные моменты	1,7
Гордость за коллектив при признании успехов	Равнодушие к похвалам коллектива	1,4
Активность и энергичность коллектива	Инертность и пассивность	2,1
Поддержка новых членов коллектива	Враждебность к новичкам	0,7
Желание работать коллективно	Нежелание совместной деятельности	0,6
Справедливость в коллективе	Пренебрежение к слабым	0,9

Коллектив в целом проявляет положительные качества, такие как бодрость, доброжелательность, эмоциональное единение в трудные моменты и активность (средние показатели 1,6-2,1).

Рассмотрим те положительные стороны взаимодействия в коллективе, которые сформированы хорошо.

Преобладание бодрого, жизнерадостного тона настроения (1,6) указывает на наличие оптимизма в коллективе, что способствует созданию комфортной атмосферы. Доброжелательность в отношениях (1,8), высокий показатель доброжелательности говорит о положительных межличностных отношениях. Эмоциональное единение в трудные минуты (1,7), высокий показатель эмоционального единения говорит о сплоченности. Активность и энергичность коллектива (2,1), также высокий показатель активности свидетельствует о положительной динамике, что является сильной стороной коллектива.

Несколько ниже выражены такие черты как: взаимное расположение группировок (1,2), показатель свидетельствует о наличии конфликтов между группировками, что может негативно сказываться на сплоченности коллектива; позитивное совместное времяпрепровождение (1,4), показатель указывает на наличие совместных активностей, но безразличие к ним также говорит о недостаточной вовлеченности, уважение к мнению друг друга (1,5), показатель говорит о наличии уважения, но нетерпимость к мнению других также требует внимания. Гордость за коллектив при признании успехов (1,4), показатель говорит о наличии гордости, но равнодушие к похвалам также требует внимания.

Низко выражены сопереживание успехам и неудачам товарищей (0,9), низкий показатель сопереживания указывает на равнодушие и зависть, что может подрывать моральный дух коллектива; переживание достижений коллектива как своих (0,6), очень низкий показатель указывает на безразличие к коллективным успехам, что может негативно влиять на мотивацию; поддержка новых членов коллектива (0,7), низкий показатель поддержки

новичков указывает на враждебность, что может затруднять интеграцию новых членов; желание работать коллективно (0,6), очень низкий показатель нежелания совместной деятельности говорит о проблемах с командной работой; справедливость в коллективе (0,9), низкий показатель справедливости указывает на пренебрежение к слабым, что может подрывать доверие в коллективе.

В коллективе присутствуют как положительные, так и отрицательные свойства, которые влияют на его функционирование. Высокие показатели активности и доброжелательности свидетельствуют о наличии позитивных аспектов, однако низкие показатели в таких областях, как сопереживание, поддержка новичков и желание работать коллективно, указывают на существующие проблемы.

Для анализа особенностей социально-психологического климата в коллективе была проведена диагностика, в результате которой учителя были распределены по уровням состояния социально-психологического климата. Рисунок 8 отражает количество и процентное соотношение педагогов, относящихся к высокому, среднему и низкому уровням социально-психологического климата.

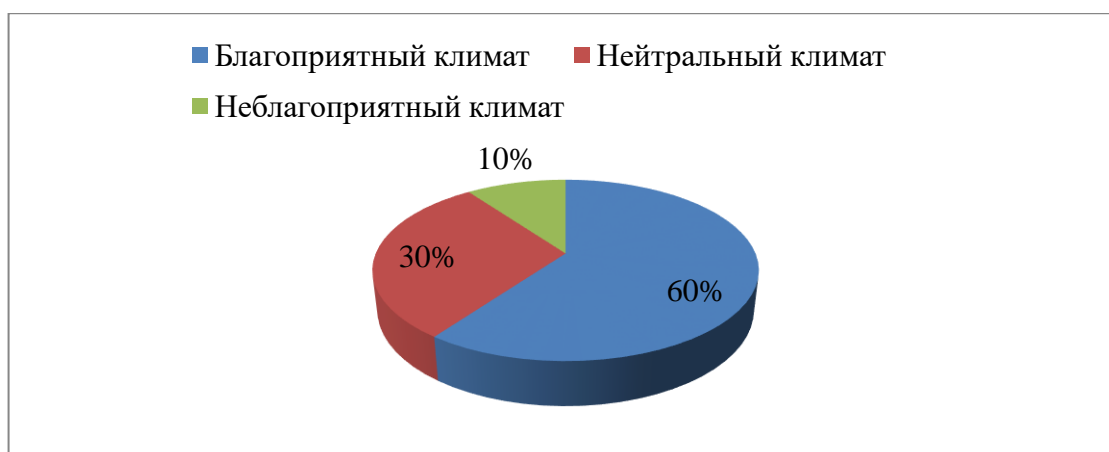


Рисунок 8 – Результаты диагностики уровня социально-психологического климата по методике оценки уровня психологического климата в коллективе А.Н. Лутошкина

Из результатов исследования социально-психологического климата в образовательном коллективе следует, что позитивное взаимодействие и хорошие отношения преобладают среди большинства педагогов, с 60% педагогов, констатирующих благоприятные условия. Около одной трети педагогического состава считают рабочую атмосферу умеренной и выражают нейтральное отношение к ней, в то время как 10% встречаются с проблемами, указывая на наличие элементов неблагоприятной обстановки в команде. Это выявление различных уровней восприятия рабочего климата подчеркивает необходимость дальнейшего изучения факторов, влияющих на социально-психологическое благополучие в педагогических коллективах.

Для оценки социально-психологической самооценки коллектива педагогов была использована методика «Социально-психологическая самоаттестация группы как коллектива (СПСК)» Р.С. Немова, позволяющая определить ключевые аспекты психологического климата в группе (Приложение А, таблица А.4). Методика включает оценку таких показателей, как стремление к сохранению целостности группы, сплоченность, контактность, открытость, организованность, информированность и ответственность. Эти параметры были оценены с использованием семибалльной шкалы, где значения от 0 до 6 отражают различные уровни проявления каждого показателя.

Таблица 3 содержит результаты тестирования по методике, с указанием средних значений для каждого показателя и их интерпретации в процентном соотношении для группы из 30 педагогов, что позволяет наглядно оценить психологический климат коллектива.

Таблица 3 – Результаты диагностики по методике «СПСК» Р.С. Немова

Показатель	Среднее значение	Уровень	% учителей (по 30 участникам)
Стремление к сохранению целостности группы	3	Низкий уровень	100% (3 = низкий уровень)
Сплоченность	3	Низкий уровень	100% (3 = низкий уровень)
Контактность	4	Средний уровень	100% (4 = средний уровень)
Открытость	5	Высокий уровень	100% (5 = высокий уровень)
Организованность	5,2	Высокий уровень	100% (5,2 = высокий уровень)
Информированность	5,5	Высокий уровень	100% (5,5 = высокий уровень)
Ответственность	5,8	Высокий уровень	100% (5,8 = высокий уровень)

В коллективе наблюдается преобладание педагогических показателей, относящихся к среднему и высокому уровню. Особенно высокие результаты зафиксированы в таких областях, как информированность и ответственность, открытость, организованность что свидетельствует о хорошем уровне взаимодействия и вовлеченности учителей в образовательный процесс. Однако показатели стремления к сохранению целостности группы и сплоченности остаются на низком уровне. На среднем уровне выражена контактность.

Результаты диагностики испытуемых по экспресс-методике по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто) представлены в таблице 4 (Приложение А, таблица А.5).

Таблица 4 – Результаты диагностики компонентов социально-психологического климата в коллективе по экспресс-методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто

Компоненты	%
Эмоциональный компонент	18,0
Поведенческий компонент	27,0
Когнитивный компонент	55,0

Наглядно показатели общих показателей представлены на рисунке 9.



Рисунок 9 – Результаты диагностики компонентов социально-психологического климата в коллективе по экспресс-методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, %

В результате анализа коллектива было установлено, что долгосрочные профессиональные и личные отношения между сотрудниками способствовали формированию крепких когнитивных связей. Эти взаимосвязи обеспечивают позитивное взаимовосприятие и уважение, создавая синергетический эффект в межличностных отношениях внутри коллектива.

Как мы видим из рисунка 9, в группе лучше всего сформирован когнитивный компонент психологического климата – у 55% педагогов. Это означает, что у большинства сформировано позитивное восприятие других, коллектива в целом, его норм, члены группы способны анализировать и оценивать происходящее, что влияет на их поведение и эмоциональное состояние. Например, если группа считает, что у них есть поддержка и ресурсы для достижения целей, это способствует позитивному климату. Также присутствуют общие представления и убеждения о том, как должна функционировать группа, что является нормой, а что – отклонением. Эти представления могут формироваться на основе предыдущего опыта и влиять на взаимодействие.

Эмоциональный компонент социально-психологического климата отражает общее эмоциональное состояние и атмосферу в группе, сформирован хуже, всего только у 18%. Он включает в себя: эмоции и чувства, уровень удовлетворенности, радости, тревоги, стресса и других эмоций, которые испытывают члены группы. Позитивные эмоции способствуют созданию комфортной и поддерживающей атмосферы, в то время как негативные могут приводить к конфликтам и снижению мотивации; способность членов группы поддерживать друг друга в трудные моменты, проявлять сочувствие и понимание. Это способствует укреплению связей и повышению сплоченности. Влияние на эмоциональный климат имеют как индивидуальные, так и коллективные эмоции.

Поведенческий компонент социально-психологического климата сформирован у 27%. Поведенческий компонент включает в себя действия и взаимодействия членов группы, которые формируют социальные нормы и правила. Он включает в себя: взаимодействие, способы общения и сотрудничества между членами группы. Это может быть как конструктивное взаимодействие, так и конфликты, которые влияют на общий климат; социальные нормы: установленные правила поведения, которые регулируют взаимодействие в группе. Нормы могут быть как позитивными (например, поддержка друг друга), так и негативными (например, агрессия или враждебность); активность и участие как уровень вовлеченности членов группы в совместную деятельность.

Таблица 5 представляет результаты корреляционного анализа, проведенного для выявления взаимосвязи между эмоциональным выгоранием педагогов и социально-психологическим климатом в образовательном коллективе. Эмоциональное выгорание является серьезной проблемой для педагогов, так как оно непосредственно влияет на их профессиональную деятельность, уровень удовлетворенности работой и взаимоотношения с коллегами.

Таблица 5 – Результаты корреляционного анализа между показателями эмоционального выгорания и социально-психологического климата

Показатель эмоционального выгорания	Уровень благоприятности СПК	Сплоченность коллектива	Контактность в коллективе	Открытость коллектива	Эмоциональный компонент СПК	Поведенческий компонент СПК	Когнитивный компонент СПК
Фаза напряжения	-0,56, $p \leq 0,01$	-0,57, $p \leq 0,01$	-0,50, $p \leq 0,01$	-0,37, $p \leq 0,05$	-0,53, $p \leq 0,01$	-0,57, $p \leq 0,01$	-0,45, $p \leq 0,01$
Фаза резистенции	-0,56, $p \leq 0,01$	-0,44, $p \leq 0,01$	-0,49, $p \leq 0,01$	-0,34, $p \leq 0,05$	-0,54, $p \leq 0,01$	-0,55, $p \leq 0,01$	-0,44, $p \leq 0,01$
Фаза истощения	-0,52, $p \leq 0,01$	-0,36, $p \leq 0,05$	-0,55, $p \leq 0,01$	-0,36, $p \leq 0,05$	-0,49, $p \leq 0,01$	-0,50, $p \leq 0,01$	-0,57, $p \leq 0,01$
Уровень выгорания	-0,65, $p \leq 0,01$	-0,38, $p \leq 0,05$	-0,62, $p \leq 0,01$	-0,46, $p \leq 0,01$	-0,63, $p \leq 0,01$	-0,53, $p \leq 0,01$	-0,49, $p \leq 0,01$
Эмоциональное истощение	-0,54, $p \leq 0,01$	-0,41, $p \leq 0,05$	-0,46, $p \leq 0,01$	-0,33, $p \leq 0,05$	-0,34, $p \leq 0,05$	-0,38, $p \leq 0,05$	-0,58, $p \leq 0,01$
Деперсонализация	-0,50, $p \leq 0,01$	-0,52, $p \leq 0,01$	-0,53, $p \leq 0,01$	-0,44, $p \leq 0,01$	-0,30, $p \leq 0,05$	-0,36, $p \leq 0,05$	-0,48, $p \leq 0,01$
Редукция профессиональных достижений	-0,51, $p \leq 0,01$	-0,50, $p \leq 0,01$	-0,55, $p \leq 0,01$	-0,47, $p \leq 0,01$	-0,46, $p \leq 0,01$	-0,50, $p \leq 0,01$	-0,56, $p \leq 0,01$

Корреляционный анализ показал значимые взаимосвязи между показателями эмоционального выгорания учителей и социально-психологическим климатом в коллективе.

Фаза напряжения, данная фаза выгорания объединяет в себе следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, «загнанность в клетку», тревога и депрессия. Выявлена сильная обратная корреляция с ней и уровнем благоприятности социально-психологического климата:  $-0,56$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что с увеличением напряжения в группе уровень благоприятности климата снижается. Это может свидетельствовать о том, что высокое напряжение приводит к конфликтам и ухудшению атмосферы в коллективе; корреляция со сплоченностью коллектива:  $-0,57$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокое напряжение связано с низкой сплоченностью.

Это подтверждает, что напряжение может разъединять членов группы; корреляция с контактностью в коллективе:  $-0,50$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что с увеличением напряжения снижается контактность, что может затруднять взаимодействие между членами группы; корреляция с открытостью коллектива:  $-0,37$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция говорит о том, что напряжение может снижать открытость в общении, что также негативно сказывается на атмосфере в группе; корреляция с эмоциональным компонентом социально-психологического климата:  $-0,53$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокое напряжение связано с ухудшением эмоционального климата в группе; корреляция с поведенческим компонентом:  $-0,57$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокое напряжение связано с негативными изменениями в поведении членов группы; корреляция с когнитивным компонентом:  $-0,45$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокое напряжение может негативно влиять на восприятие и понимание информации в группе.

Таким образом, формированию стадии напряжения способствуют такие факторы, как низкий уровень благоприятности социально-психологического климата в группе, низкая сплоченность, контактность, открытость коллектива, а также несформированность его эмоционального, поведенческого и когнитивного компонентов, когда в коллективе наблюдаются напряженные отношения, отсутствие общих правил поведения, их нарушение, отсутствие налаженной и прозрачной коммуникации.

Фаза резистенции, которая включает в следующие симптомы выгорания: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей также взаимосвязана с особенностями климата в коллективе. Были найдены корреляции: корреляция с уровнем благоприятности социально-психологического климата:  $-0,56$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокая резистенция к стрессу связана с низким уровнем благоприятности климата; корреляция со сплоченностью коллектива:  $-0,44$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокая резистенция связана с низкой сплоченностью; корреляция с контактностью в коллективе:  $-0,34$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает на то, что резистенция может снижать контактность; корреляция с эмоциональным компонентом социально-психологического климата:  $-0,54$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокая резистенция связана с ухудшением эмоционального климата; корреляция с поведенческим компонентом:  $-0,55$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на негативные изменения в поведении при сформированности стадии резистенции; корреляция с когнитивным компонентом:  $-0,44$ ,  $p \leq 0,01$ , указывает на негативное влияние резистенции на восприятие информации.

Фаза истощения включает эмоциональный дефицит, эмоциональную отстранённость, личностную отстранённость (деперсонализацию), психосоматические и психовегетативные нарушения. Были найдены

следующие корреляции: корреляция с уровнем благоприятности социально-психологического климата:  $-0,52$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что истощение связано с низким уровнем благоприятности климата; корреляция со сплоченностью коллектива:  $-0,55$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что истощение связано с низкой сплоченностью; корреляция с контактностью в коллективе:  $-0,36$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает на снижение контактности; корреляция с открытостью коллектива:  $-0,36$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает на снижение открытости; корреляция с эмоциональным компонентом социально-психологического климата:  $-0,49$ ,  $p \leq 0,01$  указывает на ухудшение эмоционального климата; корреляция с поведенческим компонентом:  $-0,50$ ,  $p \leq 0,01$  указывает на негативные изменения в поведении; корреляция с когнитивным компонентом:  $-0,57$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на негативное влияние на восприятие информации.

Уровень эмоционального выгорания также взаимосвязан с особенностями климата в коллективе: обнаружены корреляция с уровнем благоприятности социально-психологического климата:  $-0,65$ ,  $p \leq 0,01$ , очень сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокий уровень выгорания связан с низким уровнем благоприятности климата; корреляция со сплоченностью коллектива:  $-0,62$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что высокий уровень выгорания связан с низкой сплоченностью; корреляция с контактностью в коллективе:  $-0,46$ ,  $p \leq 0,01$ , отрицательная корреляция указывает на снижение контактности; корреляция с эмоциональным компонентом социально-психологического климата:  $-0,63$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на ухудшение эмоционального климата; корреляция с поведенческим компонентом:  $-0,53$ ,  $p \leq 0,01$  указывает на негативные изменения в поведении; корреляция с когнитивным компонентом:  $-0,49$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на негативное влияние на восприятие информации.

Эмоциональное истощение как показатель выгорания по методике МВІ К. Маслач показало следующие связи: корреляция с уровнем благоприятности социально-психологического климата:  $-0,54$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что эмоциональное истощение связано с низким уровнем благоприятности климата; корреляция со сплоченностью коллектива:  $-0,41$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает на снижение сплоченности; корреляция с контактностью в коллективе:  $-0,46$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на снижение контактности при истощении, и наоборот, контактность коллектива способно снизит симптомы истощения у педагогов; корреляция с открытостью коллектива:  $-0,33$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает на снижение открытости; корреляция с эмоциональным компонентом социально-психологического климата:  $-0,34$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает на ухудшение эмоционального климата; корреляция с поведенческим компонентом:  $-0,38$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает на негативные изменения в поведении; корреляция с когнитивным компонентом:  $-0,58$ ,  $p \leq 0,01$  указывает на негативное влияние истощения на восприятие информации в коллективе.

Деперсонализация имеет связи: корреляция с уровнем благоприятности социально-психологического климата:  $-0,50$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что деперсонализация связана с низким уровнем благоприятности климата; корреляция со сплоченностью коллектива:  $-0,52$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что деперсонализация связана с низкой сплоченностью; корреляция с контактностью в коллективе:  $-0,53$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на снижение контактности; корреляция с открытостью коллектива:  $-0,44$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на снижение открытости; корреляция с эмоциональным компонентом социально-психологического климата:  $-0,30$ ,  $p \leq 0,05$ ; корреляция с поведенческим компонентом:  $-0,36$ ,  $p \leq 0,05$ , умеренная отрицательная корреляция указывает

на негативные изменения в поведении, корреляция с когнитивным компонентом:  $-0,48$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на негативное влияние на восприятие информации.

Редукция профессиональных достижений связана: корреляция с уровнем благоприятности социально-психологического климата:  $-0,51$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что редукция профессиональных достижений связана с низким уровнем благоприятности климата; корреляция со сплоченностью коллектива:  $-0,50$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на то, что редукция достижений связана с низкой сплоченностью; корреляция с контактностью в коллективе:  $-0,55$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на снижение контактности; корреляция с открытостью коллектива:  $-0,47$ ,  $p \leq 0,01$ , сильная отрицательная корреляция указывает на снижение открытости, также выявлены сильные отрицательные связи с эмоциональным, поведенческим и когнитивным показателями социально-психологического климата.

Таким образом, была подтверждена гипотеза о том, что все показатели выгорания педагогов имеют взаимосвязи с характеристиками социально-психологического климата, а именно, уровень эмоционального выгорания педагогов ниже, если в коллективе сформирован благоприятный психологический климат, коллектив сплочен, открыт для всех членов группы, сформирована доброжелательная атмосфера, поддержка, эмпатия, члены коллектива соблюдают нормы поведения, а также налажена позитивная коммуникация, все правила и нормы понятны всем членам группы.

### **2.3 Психологические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания членов коллектива**

Эмоциональное выгорание является одной из наиболее актуальных проблем современной профессиональной среды, особенно в коллективах, связанных с высокой степенью эмоциональной вовлеченности и

межличностного взаимодействия. Постепенное истощение эмоциональных и личностных ресурсов, ощущение внутренней опустошённости, снижение мотивации и профессиональной удовлетворённости – всё это последствия выгорания, которые могут существенно снижать эффективность работы и нарушать как индивидуальное благополучие, так и общую атмосферу в коллективе.

Психологические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для членов педагогического коллектива.

Вопрос равновесия между работой и личной жизнью педагогов играет критическую роль в повышении их благосостояния и профессиональной результативности. Развитие и внедрение системы, которая позволит преподавателям балансировать рабочее время и время для отдыха, станет залогом их надлежащего психофизического восстановления.

Актуальным решением в этом аспекте выступают обучающие семинары по управлению временем, которые оснастят учителей инструментами для эффективного распределения рабочего и личного времени. Заложение навыков приоритизации задач и распределения времени на работу, отдых, семью и хобби позволит педагогам не только повысить свою трудоспособность, но и обеспечить время для важных личных аспектов жизни, в том числе для душевного равновесия и релаксации.

Обустройство специальных зон комфорта в образовательных учреждениях вносит значимый вклад в оптимизацию эмоциональной атмосферы и предлагает пространство для релаксации и восстановления работоспособности учительского состава.

Реализация таких мест для коротких перерывов в течение образовательного процесса имеет решающее значение для поддержания высокого уровня профессиональной энергии педагогов, что напрямую способствует их успеху в обучении [24]. Кроме того, это демонстрирует стремление учреждения к созданию уважительной и заботливой среды, что, несомненно, повышает общую мотивацию и удовлетворенность сотрудников.

Оптимизация рабочего расписания педагогов, направленная на его гибкость, представляет собой значимый шаг к учету индивидуальных потребностей и частных обстоятельств жизни сотрудников. Подобное нововведение в сфере трудовой организации способно внести вклад в сохранение энергичности и профессионального вклада учителей, тем самым укрепляя личное благополучие. Этот подход создает предпосылки для достижения гармонии между работой и личной жизнью, что неотъемлемо связано с повышением качества педагогической работы и удовлетворенности самого педагога.

Культивирование эмоционального интеллекта признаётся одной из фундаментальных составляющих в подготовке педагогов. Способность учителя грамотно управлять личными эмоциями и чутко реагировать на эмоциональные проявления учащихся, их родителей, а также коллег является существенным фактором в эффективности педагогического процесса.

Интеграция специализированных программ по развитию эмоциональных навыков в образовательные курсы для педагогов будет способствовать углублённому самопознанию, повышению эмпатии и усиленному применению эмоциональной информации для стратегического решения профессиональных задач.

Профессиональный курс, посвященный эмоциональному интеллекту, наделит педагогов важными умениями для личностного мастерства: самоконтролем, сочувствием, умением управления стрессом и урегулирования противоречий.

Полученные знания и практические навыки окажут неоценимую помощь в сотрудничестве с учащимися, которые могут столкнуться с эмоциональными и поведенческими трудностями. Также стоит отметить, что гармоничное развитие эмоциональной осведомленности у педагогов позитивно скажется на атмосфере образовательного учреждения, налаживая гармонию в отношениях, как между самими работниками образования, так и между ними и родительской общественностью.

С течением времени, систематическая работа над эмоциональным интеллектом учителей повысит их способности к рефлексии, что немаловажно для личной трансформации и профессионального прогресса. Все эти аспекты неизбежно приведут к повышению качества образовательного процесса, эффективности взаимодействия с учениками, а также способствуют формированию более благоприятной и поддерживающей среды в учебных заведениях.

Укрепление позитивного рабочего климата в образовательных учреждениях играет решающую роль в повышении эффективности труда педагогических кадров. Формирование и поддержание культуры, основанной на принципах поддержки и взаимного уважения, является краеугольным камнем для улучшения эмоционального благополучия и мотивационной среды среди коллег.

Разработка и применение различных коммуникативных подходов в управленческой деятельности вносит значительный вклад в оптимизацию интеракций между администрацией и педагогами, способствуя, таким образом, созданию благоприятной и результативной рабочей атмосферы. Заложение фундамента гармоничного рабочего пространства вписывается в число стратегических направлений для стимулирования производительной работы педагогического состава. Чувство взаимопонимания, сотрудничества и взаимного уважения существенно способствует оптимизации внутриколлективной динамики, тем самым улучшая эмоциональный климат и укрепляя мотивацию каждого сотрудника.

Дифференцированный подход к коммуникации со стороны руководства приводит к установлению доверительных отношений на всех уровнях педагогического коллектива. Эффективные коммуникативные практики позволяют не только своевременно распознавать профессиональные и личные нужды сотрудников, но и гарантируют оперативное устранение возникших трудностей и проблем.

Проведение встреч с педагогами из других учебных заведений является важным инструментом для формирования сплоченности и укрепления связей внутри образовательных сообществ. Такие встречи создают возможности для обмена опытом, обсуждения актуальных вопросов педагогической практики, а также для совместного поиска решений профессиональных вызовов. Общение педагогов с коллегами из других образовательных учреждений осуществляет важную роль в обогащении профессионального взгляда и осмыслении передового опыта. Это, в свою очередь, может послужить стимулом для интеграции инновационных методик в учебный процесс. Подобные профессиональные взаимодействия способствуют положительным изменениям в психологической обстановке, укрепляют ощущение принадлежности к большой профессиональной семье, наряду с созданием атмосферы взаимной поддержки.

Возможность обсуждения как учебных, так и личных ситуаций помогает снизить уровень профессионального стресса, способствует повышению самооффективности среди преподавателей. Коллегиальные диалоги и доброжелательный обмен идеями укрепляют веру и уважение в профессиональных кругах, ложатся в основу конструктивной и дружественной атмосферы в учебных заведениях.

Регулярные встречи с коллегами помогают педагогам не только совершенствовать свои профессиональные навыки, но и укрепляют моральный дух коллектива, создавая условия для более комфортной и эффективной работы. Это способствует гармоничному развитию, как педагогов, так и всего учебного процесса в целом.

Внимание к личностному росту учителей оказывает существенное влияние на их профессиональное самочувствие и работоспособность. Особенно это актуально в контексте образовательной сферы, где присутствуют постоянные стрессоры. Осознание и освоение учителями методик контроля над эмоциональными процессами не только содействует их

психоэмоциональной регенерации, но и ведет к повышению производительности их работы.

Программы развития умений саморегуляции становятся ключевыми в процессе такого личностного развития. Техники релаксации, дыхательные практики, медитация направляют учителей к управлению стрессом, предупреждению профессионального выгорания и поддержанию эмоционального баланса. Развитие самосознания и рефлексивных навыков позволяет педагогам более осознанно приступать к анализу собственных эмоций и их коррекции. Укрепление самоуважения является еще одним краеугольным камнем личностного роста педагогов.

Вера в свои профессиональные силы и значимость вносимого вклада положительно влияет на мотивацию учителя и его отношение к профессии. Подтверждение достижений и конструктивный отзыв важны для повышения самоуверенности учителя, что повлечет за собой его более продуктивное взаимодействие с учениками и коллегами.

Сосредоточение на личностном развитии педагогов способствует сотворению гармоничной рабочей среды, минимизации стрессов и улучшению качества образования. Это инвестиция в долгосрочное процветание образовательного процесса, в рамках которого учителя не только демонстрируют высокую эффективность, но и поддерживают свое психоэмоциональное благосостояние.

Обучение педагогов приёмам и методам саморегуляции является важной частью системы профессиональной поддержки и профилактики эмоционального выгорания. Современная педагогическая деятельность сопровождается высокими психологическими нагрузками, постоянным взаимодействием с детьми, родителями и коллегами, а также необходимостью принятия множества решений в условиях ограниченного времени. Всё это требует от учителя не только профессиональных знаний, но и устойчивости к стрессу, умения сохранять внутреннее равновесие и работать в ресурсном состоянии.

Для эффективного освоения навыков саморегуляции целесообразно организовывать групповые формы работы, такие как тренинги, мастер-классы, психологические практикумы и клубные занятия. В рамках таких встреч педагоги смогут познакомиться с различными техниками управления своим эмоциональным состоянием – от простых дыхательных упражнений и телесно-ориентированных практик до техник визуализации, позитивной самонастройки и когнитивного переосмысления стрессовых ситуаций.

Работа в группе создаёт условия для безопасного обмена опытом, позволяет почувствовать поддержку коллег и осознать, что трудности, с которыми сталкиваются педагоги, не являются исключением. Это формирует чувство сопричастности и снижает уровень тревожности.

Кроме того, коллективное освоение приёмов саморегуляции делает процесс обучения более эффективным и мотивационно насыщенным – участники не только учатся новому, но и получают позитивные эмоциональные отклики от взаимодействия.

Регулярное проведение таких занятий способствует формированию у педагогов устойчивых поведенческих стратегий, направленных на поддержание личностного и профессионального баланса. Это, в свою очередь, положительно влияет на их работоспособность, психическое здоровье и общее качество образовательного процесса.

Техники саморегуляции, эффективные при профессиональном выгорании.

Упражнение «Поощрения». Составьте список того, что вы получаете позитивного от своей работы. Как вы профессионально выросли за эти годы, чему научились?

Упражнение «Отрезать, отбросить». Помогает в борьбе с негативными мыслями («у меня опять ничего не выйдет...», «все это без толку»). Как только почувствуете, что в душу закралась подобная мысль, – немедленно «отрежьте ее и отбросьте», сделав для этого резкий, «отрезающий» жест левой рукой и зрительно представив, как вы отрезаете и отбрасываете эту мысль. После этого

отбрасывающего жеста продолжайте дальше заниматься визуализацией: поместите на место удаленной негативной мысли другую (конечно же, позитивную). Все встанет на свои места.

Упражнение «Ярлык». Если в голову пришла негативная мысль, надо мысленно отстраниться от нее и наблюдать за ней со стороны, но не позволять этой мысли завладеть собой. Считается, что действие этой техники усиливается, когда вы представите, что не просто «вытащили» негативную мысль вовне, но произвели в воображении некоторые действия над ней. Негативные мысли имеют силу только над вами и только в том случае, если вы реагируете на них страхом, тревогой. Они получают эту силу от вас. Как только вы перестаете на них реагировать, они теряют власть. Скажите: «Это всего лишь негативная мысль!».

Упражнение «Признание своих достоинств». Помогает при излишней самокритичности. Одно из противоядий – осознать, что вы, так же, как и другие люди, не можете и не должны быть совершенством. Но вы достаточно хороши для того, чтобы жить, радоваться и, конечно, быть успешным. Например, каждый день, когда вы собираетесь на работу, уверенно смотрите в зеркало, прямо в глаза самому себе и говорите не менее трех раз: «Я, конечно, не совершенство, но достаточно хорош (хороша)!».

Таким образом, профилактика эмоционального выгорания является важной составляющей устойчивого профессионального развития и сохранения психического здоровья педагогов. Чтобы избежать состояния хронической усталости, апатии и снижения мотивации, необходимо создавать условия, способствующие поддержанию психологического благополучия на рабочем месте.

Эффективными мерами профилактики являются развитие навыков саморегуляции, формирование устойчивой самооценки, организация комфортной и поддерживающей рабочей среды, а также гармоничное сочетание профессиональной деятельности и личной жизни.

Важно помнить, что эмоциональное выгорание не является проявлением слабости или недостаточной компетентности. Это естественная реакция организма на длительное эмоциональное и психологическое напряжение. Именно поэтому своевременное внимание к своему состоянию, открытое взаимодействие с коллегами и стремление к внутреннему равновесию являются неотъемлемой частью профессиональной зрелости.

Выводы. По результатам двух методик диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко и диагностики профессионального выгорания (MBI) К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, можно сделать вывод, что у большинства респондентов преобладает высокий уровень редукции профессиональных достижений и деперсонализация, а также сформирована фаза резистенция, а фазы напряжения и истощения находятся на стадии формирования.

В коллективе присутствуют как положительные, так и отрицательные свойства, которые влияют на его функционирование. Высокие показатели активности и доброжелательности свидетельствуют о наличии позитивных аспектов, однако низкие показатели в таких областях, как сопереживание, поддержка новичков и желание работать коллективно, указывают на существующие проблемы.

Позитивное взаимодействие и хорошие отношения преобладают среди большинства педагогов. Около одной трети педагогического состава считают рабочую атмосферу умеренной и выражают нейтральное отношение к ней, в то время как 10% встречаются с проблемами, указывая на наличие элементов неблагоприятной обстановки в команде.

В коллективе наблюдается преобладание педагогических показателей, относящихся к среднему и высокому уровню. Особенно высокие результаты зафиксированы в таких областях, как информированность и ответственность, открытость, организованность, что свидетельствует о хорошем уровне взаимодействия и вовлеченности учителей в образовательный процесс.

Однако показатели стремления к сохранению целостности группы и сплоченности остаются на низком уровне. На среднем уровне выражены контактность.

В группе лучше всего сформирован когнитивный компонент психологического климата – у 55% педагогов. Эмоциональный компонент социально-психологического климата отражает общее эмоциональное состояние и атмосферу в группе, сформирован хуже всего – только у 18%. Поведенческий компонент социально-психологического климата сформирован у 27%.

Была подтверждена гипотеза о том, что все показатели выгорания педагогов имеют взаимосвязи с характеристиками социально-психологического климата, а именно, уровень эмоционального выгорания педагогов ниже, если в коллективе сформирован благоприятный психологический климат, коллектив сплочен, открыт для всех членов группы, сформирована доброжелательная атмосфера, поддержка, эмпатия, члены коллектива соблюдают нормы поведения, а также налажена позитивная коммуникация, все правила и нормы понятны всем членам группы. Создание и поддержание позитивного социально-психологического климата в педагогическом коллективе является важной профилактической мерой против эмоционального выгорания.

## **Заключение**

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы, что проблема эмоционального выгорания становится всё более актуальной в современных условиях, особенно для специалистов, чья деятельность связана с интенсивным межличностным взаимодействием. Ее актуальность связана с тем, что педагоги входят в группу риска возникновения эмоционального выгорания, эмоциональное выгорание значительно ухудшает психологическое и даже физическое здоровье человека, снижает его профессиональную эффективность, в частности, педагоги образовательного учреждения становятся менее вовлеченными в работу, могут быть эмоционально жесткими к детям, эмоционально неустойчивыми, теряют мотивацию. Проведённый анализ теоретических подходов позволил установить, что эмоциональное выгорание имеет сложную, многоуровневую структуру, охватывающую физиологические, психологические, поведенческие и социальные аспекты. Его развитие обусловлено как внутренними личностными особенностями, так и внешними профессиональными и организационными факторами.

Социально-психологический климат в коллективе влияет на уровень эмоционального роста сотрудников. Благоприятная рабочая атмосфера, характерная поддержка со стороны коллег и руководства, четкость организационных процессов, справедливость и уважение, низкий уровень стресса и эмоционального развития. Напротив, напряженная, конфликтная или токсичная окружающая среда увеличивает уровень эмоционального стресса, вызывает тревожность, раздражительность, приводит к потере мотивации и чувству эмоционального опустошения.

Проведённое исследование подтвердило наличие взаимосвязи между уровнем эмоционального выгорания педагогов и социально-психологическим климатом коллектива. Установлено, что неблагоприятный климат в коллективе сопровождается более высоким уровнем эмоционального

истощения, деперсонализации и снижением профессиональной мотивации. В свою очередь, благоприятная атмосфера в коллективе способствует снижению уровня выгорания, улучшая эмоциональное состояние и устойчивость педагогов к профессиональному стрессу.

Результаты проведённого исследования подтвердили гипотезу о наличии взаимосвязи между социально-психологическим климатом и уровнем эмоционального выгорания членов коллектива. Чем более благоприятным является социально-психологический климат, тем ниже выраженность признаков эмоционального выгорания у сотрудников.

Это подчёркивает значимость создания позитивной психологической атмосферы в рабочем коллективе, основанной на взаимной поддержке, доверии, уважении и сотрудничестве. Подобные условия не только способствуют сохранению психологического здоровья работников, но и повышают их мотивацию, вовлеченность и общую эффективность профессиональной деятельности.

Также было выявлено, что у педагогов довольно высокий уровень эмоционального выгорания, у большинства респондентов преобладает высокий уровень редукции профессиональных достижений и деперсонализация, а также сформирована фаза резистенция, а фазы напряжения и истощения находятся на стадии формирования. Также отмечается средний уровень благоприятности эмоционального климата в коллективе, поэтому необходима разработка мер профилактики как самого выгорания, так и профилактики конфликтов, разобщенности в коллективе педагогов.

На основании полученных данных можно рекомендовать руководству организаций внедрение программ психологической поддержки, тренингов по командообразованию и развитию коммуникативной культуры как профилактику эмоционального выгорания и способ формирования благоприятного климата в коллективе.

Профилактика эмоционального выгорания является важной составляющей устойчивого профессионального развития и сохранения психического здоровья педагогов. Чтобы избежать состояния хронической усталости, апатии и снижения мотивации, необходимо создавать условия, способствующие поддержанию психологического благополучия на рабочем месте.

Эффективными мерами профилактики являются развитие навыков саморегуляции, формирование устойчивой самооценки, организация комфортной и поддерживающей рабочей среды, а также гармоничное сочетание профессиональной деятельности и личной жизни. Важно помнить, что эмоциональное выгорание не является проявлением слабости или недостаточной компетентности. Это естественная реакция организма на длительное эмоциональное и психологическое напряжение.

## Список используемой литературы

1. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения. М. : Учитель, 2022. 530 с.
2. Безрукова В. С. Педагогика: учебное пособие. М.; Вологда : Инфра-Инженерия, 2021. 324 с.
3. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других: Наука, 2021. 285 с.
4. Бойко В. В. Энергия эмоций. СПб. : Питер, 2004. 474 с.
5. Великанов А. Ю. Социально-психологический климат в организации и эмоциональное выгорание сотрудников: Развитие профессионализма. 2021. № 2. 144 с.
6. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Москва : Издательство Юрайт, 2020. 336 с.
7. Воробьева Е. Е., Родионова О. А. Исследование факторов синдрома эмоционального выгорания и способы его коррекции // БМИК. 2015. № 8. С. 1082–1084.
8. Гулицкая В. И. Теоретические аспекты рассмотрения социально-психологического климата в коллективе организации // Молодой ученый. 2022. № 38 (328). С. 180–183.
9. Данилова М. М. Социально-психологический климат организации // Молодой ученый. 2022. № 28 (132). С. 810–813.
10. Демидко В. В., Демидко М. Н. Педагогика: учебно-методическое пособие. 2-е изд., испр, и доп. Минск: РИПО, 2024. 208 с.
11. Додонов Б. И. Эмоция как ценность. М.: Сфера, 2022. 272 с.
12. Дробилко А. В. Эмоциональное выгорание как предмет исследования в психологии: история и современное состояние // Молодой ученый. 2023. № 52 (499). С. 123–125.

13. Зародина В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2022. № 2 (136). С. 696–698.
14. Землянская Е. Н. Педагогика начального образования: учебник и практикум для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2022. 251 с.
15. Истратова О. Н. Справочник психолога начальной школы. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. 448 с.
16. Кабаченко Т. С. Психология управления. М. : Педагогическое общество России, 2000. 384 с.
17. Каймакова Ю. А. Синдром выгорания у руководителей и его влияние на профессиональную деятельность // Молодой ученый. 2023. № 40 (330). С. 199–202.
18. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: Учебное пособие. Красноярск, 2022. 236 с.
19. Кошиев З. М. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // Исследования молодых ученых: материалы XXXVII Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2022 г.). Казань: Молодой ученый, 2022. С. 25–34.
20. Лаврентьева Е. С., Сорокина Ю. В. Синдром эмоционального выгорания как механизм психологической защиты // Известия Института систем управления СГЭУ. 2021. № 1(23). С. 62–66.
21. Латышина Д. И. История педагогики и образования: учебник для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2024. 314 с.
22. Левшина А. А. Эмоциональное выгорание как профессиональная деструкция // Молодой ученый. 2023. № 19 (466). С. 558–562.
23. Леонтьева А. А. Социально-психологический климат коллектива и эффективность деятельности // Молодой ученый. 2020. № 43 (333). С. 80–82.
24. Лесгафт П. Ф. Педагогика. Избранные труды. М. : Издательство Юрайт, 2024. 374 с.

25. Катунин А. П., Бутылко Д. В. Эмоциональное выгорание: сущность и содержание // Молодой ученый. 2020. № 18 (308). С. 399–401.
26. Кретьова Э. В. Эмоциональное выгорание и как с ним жить. Молодой ученый. 2023. № 3 (450). С. 51–59.
27. Луковников Н. Н. Основы педагогической деятельности: учебное пособие. Тверь: Тверская ГСХА, 2021. 201 с.
28. Мезенцева О. И. Современные подходы к определению понятия «синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе // Вопросы педагогики. 2023. № 2-2. С. 110–112.
29. Милорадова Н. Г. Педагогика: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 119 с.
30. Минакова А. О. Синдром эмоционального выгорания у педагогов в образовательной организации высшего образования // Молодой ученый. 2023. № 50 (497). С. 471–473.
31. Непогодина А. В. Рефлексия и эмоциональное выгорание в контексте студенческой жизни // Молодой ученый. 2024. № 21 (520). С. 682–684.
32. Николаева Е. К. Проблема эмоционального выгорания в современном мире // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. № 2(54). С. 18–22.
33. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 28.02.2025). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 15.02.2025).
34. Островский Э. В. Психология и педагогика: учебное пособие. М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2023. 368 с.
35. Пастернак Н. А. Психология образования: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2023. 213 с.
36. Реан А. А. Позитивная психология и педагогика: монография. М. : МПГУ, 2023. 411 с.

37. Самохвалова Д. Д. Социально-психологический климат коллектива. Роль доверия. Проблема субъективизма. Молодой ученый. 2024. № 44 (543). С. 252–255.
38. Сансызбаева К. З. Особенности психологического климата в коллективе // Молодой ученый. 2023. № 9 (143). С. 284–288.
39. Сытник Д. В. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы // Молодой ученый. 2024. № 20 (519). С. 603–605.
40. Турбовской Я. С. Педагогика: монография. М. : ИНФРА-М, 2021. 209 с.
41. Фархитдинова О. М. Психология и педагогика: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2023. 68 с.
42. Форманюк Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации // Вопросы психологии. 2023. №6. С. 57–65.
43. Фугелова Т. А. Психология и педагогика: краткий теоретический обзор, тестовые задания: учебное пособие. М.: Инфра-Инженерия, 2024. 116 с.
44. Шарипов Ф. В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. М. : Логос, 2023. 448 с.
45. McFarland D. C., Hlubocky F. Therapeutic Strategies to Tackle Burnout and Emotional Exhaustion in Frontline Medical Staff: Narrative Review. Psychology Research and Behavior Management. 2021. Vol. 14. Pp. 1429–1436. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S256228>.
46. Bodenheimer G., Shuster S. M. Emotional labour, teaching and burnout: Investigating complex relationships. Educational Research. 2020. Vol. 62. Pp. 63–76. <https://doi.org/10.1080/00131881.2019.1705868>.
47. Heuven E., Bakker A. Emotional dissonance and burnout among cabin attendants. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2003. Vol. 12, Issue 1. Pp. 81–100. <https://doi.org/10.1080/13594320344000039>.

48. Le Blanc P. M., Bakker A. B., Peeters M. C. W., van Heesch N. C. A., Schaufeli W. B. Emotional job demands and burnout among oncology care providers. *Anxiety, Stress & Coping. An International Journal*. 2001. Vol. 14, Issue 3. Pp. 243–263. <https://doi.org/10.1080/10615800108248356>.
49. Weisberg J., Sagie A. Teachers' Physical, Mental, and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of Psychology. Interdisciplinary and Applied*. 1999. Vol. 133, Issue 3. Pp. 333–339. <https://doi.org/10.1080/00223989909599746>.
50. Kinman G., Wray S., Strange C. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology. An International Journal of Experimental Educational Psychology*. 2011. Vol. 31, Issue 7. Pp. 843–856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>.

## Приложение А

### Результаты тестирования педагогов

Таблица А.1 – Результаты опросника В.В. Бойко

Испытуемый	Фаза напряжения					Фаза резистенции					Фаза истощения				
	ПО	НС	ЗК	ТД	фн	НР	ЭД	РСЭ	РПО	фр	ЭД	ЭО	ЛО	ПН	фи
Михаил А	17	5	16	16	54	12	7	13	7	39	8	10	5	5	28
Арсений Б.	8	2	0	0	10	18	10	2	3	18	5	5	7	2	19
Дмитрий У.	15	5	11	0	31	18	4	3	22	47	17	13	5	5	40
Алексей П.	18	2	5	0	25	22	10	3	15	50	15	18	28	10	71
Антон К.	2	15	0	5	22	0	5	10	0	15	0	17	0	0	17
Артур П.	30	7	6	10	53	24	15	17	25	81	15	30	27	28	100
Александр Р.	19	2	5	8	34	25	5	0	22	52	7	5	3	2	17
Денис А.	4	3	6	5	18	13	2	0	2	17	5	7	0	3	15
Николай Г.	10	5	6	0	21	15	15	2	12	44	10	17	0	3	30
Михаил Е.	12	0	0	3	15	15	12	3	17	47	7	3	7	2	19
Евгений А.	22	7	6	10	45	20	15	18	23	76	17	27	24	10	78
Марина В.	17	0	0	0	17	10	0	6	15	31	0	13	0	2	15
Юлия А.	15	8	6	8	37	0	10	0	2	12	0	10	0	2	12
Анна В.	15	25	23	15	78	26	15	30	13	84	27	30	24	12	93
Анна Р.	22	10	3	8	43	25	17	6	20	68	22	15	25	10	72
Римма В.	25	3	0	5	33	2	10	30	0	42	0	2	3	23	28
Жанна К.	4	10	5	10	29	28	12	20	25	85	23	18	14	10	65
Елена В.	9	0	0	0	9	0	10	2	2	14	0	13	2	3	18
Ирина Л.	15	8	15	20	58	18	13	2	13	46	13	15	9	15	52
Лия Н.	17	25	13	30	85	25	10	30	23	88	17	30	24	18	89
Наталья К.	19	7	13	16	55	30	7	8	8	53	6	7	27	2	42
Екатерина У.	17	5	16	16	54	12	7	13	7	39	8	10	5	5	28
Маргарита Н.	8	2	0	0	10	18	10	2	3	18	5	5	7	2	19
Виктория Е.	15	5	11	0	31	18	4	3	22	47	17	13	5	5	40
Светлана Н.	18	2	5	0	25	22	10	3	15	50	15	18	28	10	71
Юлия Д.	2	15	0	5	22	0	5	10	0	15	0	17	0	0	17
Ирина П.	30	7	6	10	53	24	15	17	25	81	15	30	27	28	100
Нинель А.	19	2	5	8	34	25	5	0	22	52	7	5	3	2	17
Кира О.	4	3	6	5	18	13	2	0	2	17	5	7	0	3	15
Мария О.	10	5	6	0	21	15	15	2	12	44	10	17	0	3	30

# Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Результаты опросника К. Маслач

Испытуемый	Методика диагностики выгорания К. Маслач							
	ЭИ		Деперсонализация		Редукция		Истощение	
Михаил А	16	4	4	3	36	5	3,34	3
Арсений Б.	14	4	2	2	31	6	3,28	3
Дмитрий У.	10	3	0	1	40	3	1,74	1
Алексей П.	10	3	0	1	25	7	2,99	2
Антон К.	2	1	0	1	41	2	0,77	1
Артур П.	23	6	13	7	22	8	7,12	7
Александр Р.	10	3	2	2	36	4	2,42	2
Денис А.	5	1	0	1	28	7	2,17	1
Николай Г.	11	3	6	4	35	4	3,32	3
Михаил Е.	9	5	0	1	35	5	2,29	2
Евгений А.	16	5	6	4	28	7	4,46	5
Марина В.	13	4	5	4	31	6	3,69	4
Юлия А.	10	3	5	4	40	3	2,61	2
Анна В.	15	4	1	1	33	5	3,05	3
Анна Р.	4	1	0	1	41	2	0,99	1
Римма В.	10	3	0	1	26	7	2,9	2
Жанна К.	14	4	2	2	36	4	2,87	2
Елена В.	25	7	9	5	29	6	5,9	7
Ирина Л.	8	2	4	1	43	2	1,97	1
Лия Н.	10	3	1	1	39	3	2	1
Наталья К.	12	4	0	1	34	5	2,46	2
Екатерина У.	7	2	1	1	30	6	2,41	2
Маргарита Н.	14	4	2	2	36	4	2,87	2
Виктория Е.	11	3	1	1	32	5	2,69	2
Светлана Н.	14	4	2	2	36	4	2,87	2
Юлия Д.	2	1	0	1	37	4	1,09	1
Ирина П.	7	2	3	3	35	4	2,34	2
Нинель А.	18	5	6	4	29	7	4,62	5
Кира О.	16	5	2	2	34	5	3,26	3
Мария О.	19	6	10	6	29	6	5,41	6

# Продолжение Приложения А

Таблица А.3 – Результаты опросника А.Н. Лутошкина

Испытуемый	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
Михаил А	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Арсений Б.	1	1	1	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1
Дмитрий У.	2	1	1	2	0	0	0	0	1	2	0	0	2
Алексей П.	3	2	2	2	0	0	1	0	1	1	1	1	1
Антон К.	1	3	1	1	2	1	1	1	0	3	0	0	1
Артур П.	2	2	2	0	1	1	0	2	2	3	1	0	2
Александр Р.	2	2	3	0	0	0	0	3	3	3	0	0	3
Денис А.	2	1	0	1	2	0	1	2	1	1	0	1	0
Николай Г.	1	2	0	2	1	1	0	2	1	2	0	2	0
Михаил Е.	1	3	1	2	1	1	0	3	0	3	0	1	1
Евгений А.	1	2	2	1	2	0	1	3	2	2	1	0	2
Марина В.	2	2	1	2	0	0	0	1	3	3	2	1	1
Юлия А.	3	0	2	0	0	1	0	0	2	1	0	3	1
Анна В.	2	2	1	0	0	0	1	2	3	1	0	2	0
Анна Р.	1	3	1	1	1	0	0	2	0	2	1	0	2
Римма В.	2	1	2	2	1	1	0	3	0	3	2	0	0
Жанна К.	3	1	1	3	0	0	2	1	2	3	1	1	0
Елена В.	2	1	2	2	0	0	0	1	3	3	0	0	1
Ирина Л.	2	2	2	0	1	1	1	3	2	3	0	1	2
Лия Н.	1	3	3	3	2	1	2	3	0	1	2	0	1
Наталья К.	2	0	0	1	2	0	0	3	2	1	0	0	0
Екатерина У.	2	1	0	2	0	0	0	2	3	3	1	1	0
Маргарита Н.	1	1	1	0	1	1	1	2	0	3	2	0	1
Виктория Е.	0	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	1	2
Светлана Н.	1	3	1	1	0	0	0	0	3	1	0	1	0
Юлия Д.	1	3	0	0	2	1	1	2	0	2	1	0	0
Ирина П.	3	2	0	2	1	1	2	2	0	1	1	0	1
Нинель А.	0	3	0	3	2	2	0	2	0	2	0	1	0
Кира О.	2	2	2	2	0	0	1	2	2	3	2	1	1
Мария О.	1	1	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0

# Продолжение Приложения А

Таблица А.4 – Результаты опросника СПСК Р.С. Немова

Испытуемый	Стремление к сохранению целостности	Сплоченность	Контактность	Открытость	Организованность	Информированность	Ответственность
Михаил А.	1	2	2	5	5	5	5
Арсений Б.	2	3	3	6	5	5	5
Дмитрий У.	2	2	4	3	5	5	6
Алексей П.	3	2	5	4	6	5	6
Антон К.	4	1	4	5	6	6	6
Артур П.	3	2	5	6	4	5	6
Александр Р.	4	3	3	5	5	5	6
Денис А.	5	4	4	6	5	6	6
Николай Г.	4	3	3	6	6	5	5
Михаил Е.	3	3	4	3	6	6	6
Евгений А.	4	4	5	4	6	5	6
Марина В.	3	2	3	5	4	5	6
Юлия А.	4	3	3	6	5	5	5
Анна В.	3	4	2	5	5	6	5
Анна Р.	3	4	3	5	5	5	6
Римма В.	2	4	4	4	6	5	6
Жанна К.	3	3	5	3	6	5	6
Елена В.	2	3	5	5	5	6	6
Ирина Л.	3	2	2	6	6	6	6
Лия Н.	2	3	4	4	6	5	6
Наталья К.	3	4	5	5	5	6	6
Екатерина У.	4	3	6	6	6	6	6
Маргарита Н.	3	3	4	6	6	6	6
Виктория Е.	3	2	5	5	5	6	6
Светлана Н.	2	5	4	5	5	5	5
Юлия Д.	3	3	3	4	4	6	6
Ирина П.	4	2	4	5	5	6	6
Нинель А.	3	4	6	6	4	6	6
Кира О.	3	4	4	6	5	6	6
Мария О.	3	3	6	6	4	6	6

## Продолжение Приложения А

Таблица А.5 – Результаты опросника определения психологического климата  
Михалюк – Шалыто

Испытуемый	Балл
Михаил А.	23
Арсений Б.	35
Дмитрий У.	56
Алексей П.	43
Антон К.	42
Аргур П.	56
Александр Р.	50
Денис А.	33
Николай Г.	16
Михаил Е.	45
Евгений А.	32
Марина В.	38
Юлия А.	54
Анна В.	32
Анна Р.	41
Римма В.	47
Жанна К.	48
Елена В.	26
Ирина Л.	26
Лия Н.	38
Наталья К.	42
Екатерина У.	53
Маргарита Н.	51
Виктория Е.	37
Светлана Н.	37
Юлия Д.	35
Ирина П.	31
Нинель А.	44
Кира О.	45
Мария О.	32