

4. Карпов, В. Е. Совершенствование средств саморегуляции психического состояния хоккеистов высшей квалификации в игровой деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / В. Е. Карпов. – Челябинск, 2002. – 158 с.
5. Козина, Ж. Л. Индивидуализация подготовки в игровых видах спорта: монография / Ж. Л. Козина. – Харьков: Точка, 2009. – 396 с.
6. Психологическое обеспечение спортивной деятельности / В. М. Мельников [и др.] // Юбил. сб. тр. ученых РГАФК, посвящ. 80-летию академии. – М., 1998. – Т. 3. – С. 122–129.
7. Находкин, В. В. Организация психолого-педагогического сопровождения учебно-тренировочных сборов на этапе высшего спортивного мастерства / В. В. Находкин // Спортивный психолог. – 2008. – № 3(15). – С. 26–28.
8. Сафонов, В. К. Психология спорта – современные задачи научно-практического обеспечения спортивной деятельности / В. К. Сафонов // Национальный психологический журнал. – 2012. – № 2. – С. 71–74.
9. Latishkevich, L. A. The problems of psychological and psychophysiological orientation in sport games / L. A. Latishkevich // Wychowanie fizyczne i sport. Modern Olympic Sport: Proceedings of the 3 International scientific. – Warszawa, 1999. – P. 158–159.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ТРЕНЕРОВ

Гаврилова-Лопатская Т.И.,

ИППК БГУФК,

Мельхер Д.А.,

Белорусский государственный университет физической культуры,
Республика Беларусь

Профессиональная мотивация оказывает огромное влияние не только на процесс и результат деятельности, но и на физическое и эмоциональное состояние человека, включенного в этот процесс.

На данный момент существует множество как отечественных, так и зарубежных концепций мотивации. Отечественные исследования мотивации представлены работами Б.Г. Ананьева (1986), В.Г. Асеева (1974), Л.И. Божович (1972), В.К. Вилюнаса (1990), И.А. Джидарьяна (1974), В.С. Магуна (1983), С.Л. Рубинштейна (1946), Е.П. Ильина (1995, 2000), А.Н. Леонтьева (1971, 1972), Н.И. Рейнвальд (1974), П.М. Якобсона (1969) и многих других. Важным является также тот факт, что на научные воззрения авторов большое влияние оказала их приверженность к «личностному» или «деятельностному».

В зарубежной психологии также можно отметить множественность различных теорий и концептуальных подходов в исследовании. Так, Е.П. Ильин [3] утверждает, что на данный момент в зарубежной психологии существует не менее пятидесяти различных теорий мотивации. Наиболее известными являются исследования J.W. Atkinson (1964), А.Н. Maslow (1970), D.C. McClland (1971), M.D. Vernon (1969), X. Хекхаузена (1986). Достаточно полный обзор этих концепций можно встретить у К.В. Madsen (1968, 1974) и В. Weiner (1972). На зарубежных психологов сильное влияние оказала их принадлежность к крупнейшим направлениям – психоаналитическому, бихевиористскому, когнитивному и гуманистическому.

Так, в различных исследованиях мотивации «участвуют» различные понятия, такие как потребности, мотивы, установки, отношения, стремления, влечения (и даже желания и хотения), побуждения, намерения, направленность, ценностные ориентации, интересы, идеалы, мировоззрения, склонности и т. д. Их толкования являются крайне разнообразными.

Очевидно, что в исследовании мотивации профессиональной деятельности следует ограничиться несколькими основными компонентами. К таковым следует отнести, прежде всего, потребности и мотивы, направленность и ценностные ориентации. Следует отметить, что некоторые авторы рассматривают мотивацию как «совокупность потребностей и мотивов, побуждающих человека к активной деятельности в определенном направлении» [4].

В процессе профессиональной деятельности тренера важным и актуальным является вопрос, касающийся возникновения синдрома профессионального выгорания. Изучение, выявление и профилактика профессионального выгорания обеспечивает эффективность его деятельности.

Так, под синдромом профессионального выгорания понимается неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты [1]. По мере того, как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы человека, он становится менее энергичным, ухудшается его здоровье. Вследствие уменьшаются контакты с окружающими, а это, в свою очередь, ведет к обостренному переживанию одиночества. У «сгоревших» на работе людей снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшается качество и производительность труда.

Синдром выгорания проявляется в трех группах переживаний:

- эмоциональном истощении – переживание опустошенности и бессилия;
- деперсонализации – дегуманизация отношений с другими людьми (проявление черствости, бессердечности, цинизма или грубости);
- редукации личных достижений – занижение собственных достижений, потеря смысла и желания вкладывать личные усилия на рабочем месте [1].

Синдром выгорания относится к числу феноменов личностной деформации. Ежедневная работа с постоянной перегрузкой и психологической зависимостью ведет к накоплению последствий стрессов и истощению запаса жизненной энергии человека [1]. Специфичность тренерской деятельности, требования, которые она предъявляет к личности тренера, трудности на пути реализации данной деятельности, являются причиной формирования профессиональных деформаций.

Организация и методы исследования. Выборку исследования составили тренеры различной квалификации (n=68). Для определения основных жизненных ценностей был выбран «Морфологический тест жизненных ценностей», который состоит из 112 утверждений, каждое из которых испытуемому необходимо оценивать по 5-балльной системе. Баллы ответов суммируются в соответствии с ключом. После подсчетов все результаты заносятся в таблицу.

Результаты и их обсуждение. В таблице 1 приведены результаты исследование жизненных ценностей и мотивации тренеров.

Таблица 1 – Характеристики жизненных сфер у тренеров

Октанты	Жизненные сферы	Степень выраженности характеристики (в баллах)	Степень выраженности характеристики (в %)
I	Профессиональная жизнь	64	18,2
II	Образование	60,2	17,1
III	Семейная жизнь	56,7	16,1
IV	Общественная активность	53,8	15,3
V	Увлечения	57,4	16,3
VI	Физическая активность	59,9	17

Анализ полученных результатов указывает, что наиболее значимое место для спортивных тренеров занимают следующие жизненные сферы: «профессиональная жизнь», «образование», «физическая активность». Далее по степени важности идут сферы «семейная жизнь» и «увлечения». Наименее важной сферой является «Сфера общественной активности».

Среднее арифметическое выраженности характеристик каждой жизненной сферы не превышает 67 баллов, что говорит о их слабой проявленности. Но при этом следует отметить, что средние значения по всем жизненным сферам не достигают низких значений, что свидетельствует о том, что для тренеров все жизненные сферы являются значимыми.

Анализ полученных результатов показывает (таблица 2), что наиболее ценится в жизни тренерами высокое материальное положение – 13,5 %. Чуть менее ценными считаются «духовное удовлетворение» – 13 % и «креативность» – 12,9 %. Наименьшее значение получила такая жизненная ценность, как «собственный престиж». Остальные ценности: «развитие себя» – 12,4 %, «активные социальные контакты» – 12,3 %, «достижения» – 12,7 % и «сохранение собственной индивидуальности» – 12 % – оцениваются спортивными тренерами средними значениями.

Таблица 2 – Характеристики шкал жизненных ценностей тренеров

Шкалы жизненных ценностей	Степень выраженности характеристики (в баллах)	Степень выраженности характеристики (в %)
Развитие себя	43,8	12,4
Духовное удовлетворение	46	13
Креативность	45,7	12,9
Активные социальные контакты	43,5	12,3
Собственный престиж	39,8	11,2
Достижения	45,2	12,7
Высокое материальное положение	48	13,5
Сохранение собственной индивидуальности	42,6	12

Исследование синдрома эмоционального выгорания у тренеров. Для исследования синдрома эмоционального выгорания у спортивных тренеров был использован «Опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко», который состоит из 84 вопросов, ответы на которые обрабатываются согласно ключу и образуют 12 симптомов выгорания, которые, в свою очередь, составляют 3 фазы выгорания.

В таблице 3 представлены уровни сформированности трех фаз эмоционального выгорания.

Таблица 3 – Характеристика фаз синдрома эмоционального выгорания

Фаза	Не сформировалась	%	В стадии формирования	%	Сформировавшаяся фаза	%
Напряжение	48	70,6	16	23,5	4	5,9
Резистенция	22	32,4	30	44,1	16	23,5
Истощение	46	67,6	14	20,6	8	11,8

На рисунке 1 видно, что доминирующим симптомом данной фазы является симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств». Симптом проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе не устранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование.

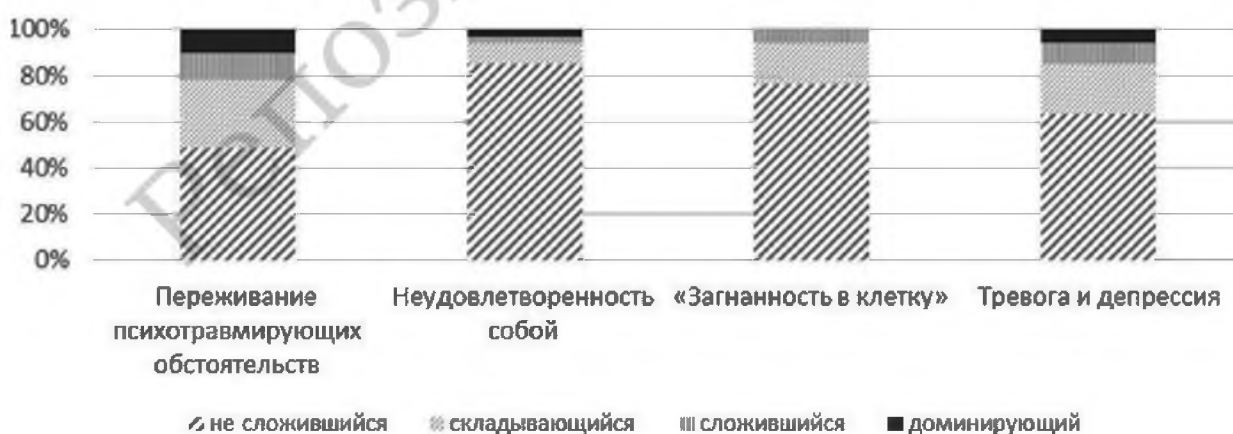


Рисунок 1 – Процентное соотношение выраженности симптомов эмоционального выгорания фазы «Напряжение»

Сама фаза «Напряжение» сформирована у 4 испытуемых (5,9 %), находится в стадии формирования у 16 испытуемых (23,5 %) и не сформирована у 48 испытуемых (70,6 %) (рисунок 2).

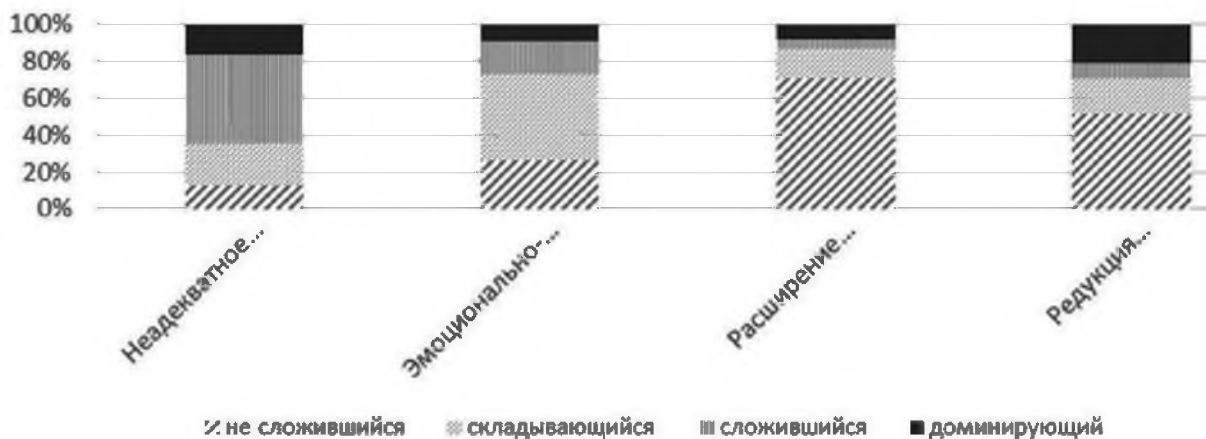


Рисунок 2 – Процентное соотношение выраженности симптомов эмоционального выгорания фазы «Резистенция»

На рисунке 2 видно, что доминирующим симптомом в данной фазе является симптом «Редукция профессиональных обязанностей». В тренерской деятельности, предполагающей эмоциональное общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют этих эмоциональных затрат. В данной фазе стоит отметить такой симптом, как «Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование». У 48,5 % опрошенных, он отмечается как сложившийся. Проявляется данный симптом тем, что профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. Тренер неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделяю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. Человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Сама фаза «Резистенции» сформирована у 16 испытуемых (23,5 %), находится в стадии формирования у 30 испытуемых (44,1 %) и не сформирована у 22 испытуемых (32,4 %) (рисунок 3).

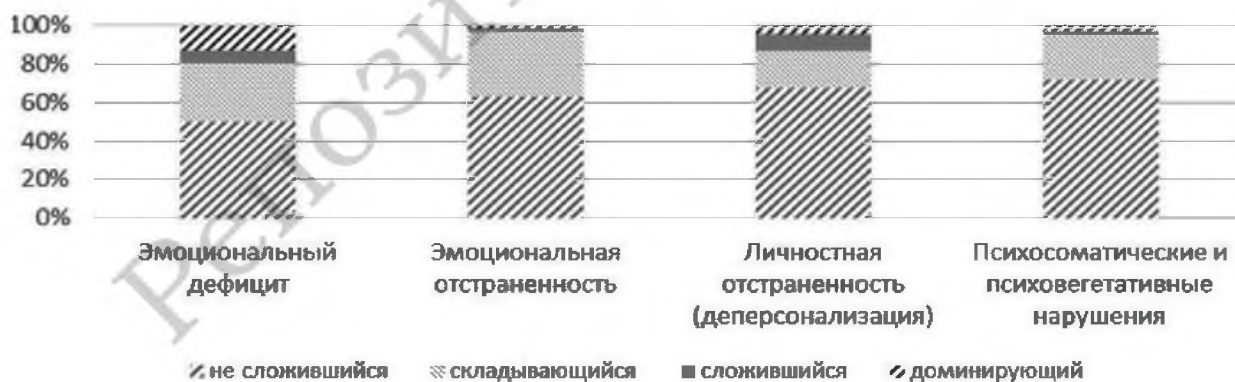


Рисунок 3 – Процентное соотношение выраженности симптомов эмоционального выгорания фазы «Истощение»

На рисунке 3 видно, что доминирующим симптомом у тренеров в данной фазе является симптом «Эмоциональный дефицит». К тренеру приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности, не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму: все реже проявляются положительные эмоции и все чаще – отрицательные.

Сама фаза «Истощения» сформирована у 8 испытуемых (11,8 %), находится в стадии формирования у 14 испытуемых (20,6 %) и не сформирована у 46 испытуемых (67,6 %).

Для изучения взаимосвязи между показателями профессиональной мотивации и показателями эмоционального выгорания был использован метод статистической обработки – коэффициент линейной корреляции Пирсона. Выбор обусловлен тем, что исследование проводилось на одной и той же выборке испытуемых, а полученные данные относятся к шкале интервалов.

С помощью компьютерной программы STATISTIKA 6.0 были произведены подсчеты. Результаты статистической обработки получились следующими:

– уровень статистической значимости $p < 0,05$. Это говорит о том, что коэффициент корреляции оказался значимым;

– выявлена взаимосвязь между симптомом синдрома эмоционального выгорания «Эмоционально-нравственная дезориентация» и профессиональной мотивацией. Коэффициент корреляции $r = -0,26$. Это свидетельствует о том, что между данными показателями существует слабая обратная зависимость. Таким образом, можно сделать вывод, что, чем выше профессиональная мотивация, тем ниже значения эмоционально-нравственной дезориентации;

– выявлена взаимосвязь между симптомом синдрома эмоционального выгорания «Расширение сферы экономии эмоций» и профессиональной мотивацией. Коэффициент корреляции $r = -0,24$. Это свидетельствует о том, что между данными показателями существует слабая обратная зависимость. Значит, чем выше мотивация спортивных тренеров, тем ниже значения расширения сферы экономии эмоций.

Стоит отметить, что у 47,1 % опрошенных тренеров симптом «Эмоционально-нравственная дезориентация» находится в процессе формирования, а у 17,6 % – он уже сложился. Симптом «Расширение сферы экономии эмоций» складывается у 11,8 % тренеров.

У тренеров симптом «Эмоционально-нравственная дезориентация» проявляется в неадекватном эмоциональном отношении к спортсменам, а иногда эмоции тренера не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Тренер делит спортсменов на «любимчиков» и «изгоев», ставит свои приоритеты выше их, оценивает не результаты, а какие-то другие качества, вследствие чего в спортивном коллективе могут возникать конфликты, что, несомненно, влияет на результаты спортивной деятельности.

Симптом «Расширение сферы экономии эмоций» проявляется вне профессиональной деятельности тренеров – с родными, близкими, приятелями. Тренер так устаёт от контактов, разговоров, объяснений, что ему не хочется общаться даже с близкими людьми. На работе он ещё придерживается своих обязанностей, а за пределами – замыкается. Данный симптом может послужить толчком к девиантному и зависимому поведению.

Таким образом, анализ результатов исследования может свидетельствовать, что существует слабая обратная взаимосвязь между профессиональной мотивацией и синдромом эмоционального выгорания у тренеров, в частности такими симптомами, как «Эмоционально-нравственная дезориентация» и «Расширение сферы экономии эмоций». Следовательно, изменяя профессиональную мотивацию тренеров, можно регулировать их эмоциональное выгорание.

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек – человек»: практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Н. Е. Водопьянова; под ред. Г. С. Никифорова [и др.]. – СПб., 2001.

2. Волков, И. П. Практикум по спортивной психологии / И. П. Волков. – СПб.: Питер, 2002. – 288 с.

3. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

4. Крылов, А. А. Человек – производство – управление: психол. словарь-справочник для руководителя / А. А. Крылова; под ред. А. А. Крылова и В. П. Сочивко. – Л.: Лениздат, 1982. – 174 с.

5. Лужецкая, А. М. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у представителей различных профессий системы «человек – человек» / А. М. Лужецкая // Психологический журнал. – 2005. – № 21. – С. 150–153.