

Ю.К.Бабанский в структуре процесса обучения выделяет следующие компоненты:

- 1) целевой;
- 2) стимулирующе-мотивационный;
- 3) содержательный;
- 4) операционно-действенный;
- 5) контрольно-регулирующий;
- 6) оценочно-результативный.

Цель исследования – выявление различий личностных особенностей результативности и успешности студентов.

Объектом исследования является обучение.

Предмет – успешность обучения, личностные особенности студентов, их индивидуально-психологические особенности.

Задачи:

- анализ теоретической литературы о процессе обучения, структуре личности;
- выбор методик;
- проведение исследования, обработка и интерпретация результатов (сравнить показатели результативных и нерезультативных студентов).

Методами исследования выступают: анкетирование, тестирование, опрос, методы математического анализа, анализ статистических данных.

Выборка: студенты института психологии 5го курса РГППУ.

Гипотеза: более успешные студенты отличаются от менее успешных большей пластичностью, мобильностью, самостоятельностью, устойчивой мотивацией, более высокой самооценкой.

**Вологжанина О.М., Павлова А.М.**  
**г. Екатеринбург, РГППУ**

### **Особенности эмоционального выгорания педагогов с разными типами акцентуаций характера**

Научный и практический интерес к синдрому выгорания обусловлен тем, что этот синдром является непосредственным проявлением всевозрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации.

Целью исследования является получение статистических данных, которые могут быть применены психологами для разработки программ коррекции и профилактики эмоционального выгорания в зависимости от типов акцентуаций характера. На основании широкого теоретического анализа литературы выдвинута следующая гипотеза: если у личности преобладают гипертимный или демонстративный типы акцентуации характера, то уровень эмоционального выгорания будет ниже, чем у людей с дистимным, возбудимым или застревающим типами акцентуаций характера.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще профессионального, поведения. С одной стороны, оно позволяет дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой – выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с партнерами».

К сожалению, изучению этой проблемы в России до последнего времени не придавалось никакого значения. Лишь в последние годы наблюдается существенный

рост интереса к данной проблеме. Наиболее широкое распространение получила работа Н.Е. Водопьяновой, большой вклад в информативное поле этой проблемы внес В.В.Бойко. Он дал свое определение эмоционального выгорания – поведенческое проявление кризиса опустошенности, представленного в социомичеких видах труда, где работнику приходится много взаимодействовать с людьми в условиях навязанного общения.

Бойко рассматривает эмоциональное выгорание как профессиональную деформацию личности, которая возникает под воздействием ряда факторов – внешних и внутренних.

К причинам эмоционального выгорания педагогов относятся: ежедневная психологическая перегрузка, плохие взаимоотношения в коллективе, самоотверженная помощь, высокая ответственность за учеников, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением (фактор социальной несправедливости), ролевые конфликты, поведение «трудных» учащихся.

Взаимосвязь эмоционального выгорания и акцентуаций характера была ранее исследована Н.Е. Водопьяновой. В ее работе была выявлена корреляция возбудимости, дистимности, тревожности и ригидности с эмоциональным истощением и редукцией личностных достижений.

Для обследования были выбраны две методики. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко и личностный опросник определения типа акцентуации характера Г. Шмишека, адаптированный Л.Ф. Бурлачком и В.Н. Духневичем.

Для подтверждения гипотезы о том, что уровень эмоционального выгорания выше у людей с дистимным, возбудимым и застревающим типом, нежели с гипертимным и демонстративным, нами был проведен корреляционный анализ с помощью коэффициента корреляции Пирсона.

Таким образом, были обнаружены следующие динамические корреляционные взаимосвязи между акцентуациями и эмоциональным выгоранием: лица с дистимическим типом акцентуации характера чаще подвержены эмоциональному выгоранию по фактору «резистенция» ( $r=0,371$ ;  $p=0,011$ ) Возможно, данная связь объясняется тем, что дистимичность проявляется в склонности к ипохондрии, подавленному настроению, сниженному уровню побуждений и активности. Источником сильного стресса для них служат ситуации разрыва эмоциональных привязанностей и собственной ненужности. Люди, имеющие выраженную дистимическую акцентуацию, избегают ситуаций, связанных с интенсивным общением, часто ощущают собственную неуспешность и непродуктивность, поэтому неудивительно, что у работников с таким типом акцентуации часто проявляется синдром эмоционального выгорания.

Среди педагогов общеобразовательных школ, довольно часто встречались личности с ярко выраженным застревающим типом акцентуации. Эмпирические данные полученные в группе педагогов, показали, что существуют положительные корреляционные взаимосвязи между застревающим типом акцентуации и эмоциональным выгоранием по фактору «резистенция» ( $r=0,418$ ;  $p=0,004$ ). Людям, имеющим ярко выраженный застревающий тип акцентуации, свойственны медленное угасание эмоций, склонность накапливать напряжение. У них наиболее выражены потребности в превосходстве, повышении своего общественного положения, власти. Источником наибольшего стресса для них оказываются, во-первых, ситуации, унижающие их достоинство, во-вторых, нестабильные, быстро меняющиеся ситуации, к которым они не успевают приспособиться. Вероятно, именно это провоцирует появление эмоционального выгорания у личностей данного типа.

Корреляционный анализ показал, что между интегральным показателем эмоционального выгорания и гипертимным типом акцентуаций характера достоверных положительных корреляционных связей не выявлено. То есть, чем сильнее выражена гипертимность, тем реже проявляются симптомы эмоционального выгорания и, следовательно, ниже его суммарный балл. Возможно, это происходит потому, что люди, принадлежащие к гипертимному типу, отличаются веселым, жизнерадостным настроением, высоким уровнем побуждений. Они характеризуются сильно выраженной потребностью в разнообразии впечатлений и активности. Типичный способ реагирования на стресс – вытеснение источников тревоги, игнорирование препятствий. В результате проведения корреляционного анализа, также обнаружена положительная достоверная корреляционная связь между циклотимическим типом и второй фазой эмоционального выгорания «резистенция» ( $r=0,377$  ;  $p=0,010$ ). Циклотимический тип характеризуется неустойчивостью, возможны яркие смены гипертимических и дистимических фаз. Характерна изменчивость настроения, поступков, действий без видимых причин. Малейшие обиды, разногласия могут достигать «вселенских» масштабов. Вероятно, такая нестабильность и неустойчивость настроений и действий влечет за собой стрессы, конфликты и, как следствие, эмоциональное выгорание.

Резюмируя, можно сказать, что существуют положительные корреляционные взаимосвязи между дистимическим, застревающим, циклотимическим типами, отрицательные корреляционные взаимосвязи с педантичным, тревожным типами и не существует корреляционных взаимосвязей с гипертимным, демонстративным, тревожным, экзальтированным и возбудимым типами акцентуаций. В итоге, выдвинутая гипотеза подтвердилась, полученные результаты не противоречат результатам исследования Н.Е. Водопьяновой.

**Вопилова Ю.А., Рудей О.А.**  
**г. Екатеринбург, РГПШУ**

### **Идентификация себя с профессией как субъективный фактор лояльного отношения сотрудников банка к организации**

Лояльность – это переменная, отражающая силу связи, существующей в представлении человека, между ним и организацией в которой он работает. Лояльность - это эмоциональная приверженность в организации, желание оставаться ее членом; предполагает удовлетворенность содержанием работы, выполняемой в организации, ощущение внимания и заботы со стороны организации, удовлетворенность своей карьерой в организации, уверенность в целесообразности длительной работы в данной организации. Таким образом, лояльность персонала есть следствие его удовлетворенности работой. В основе оценки удовлетворенности работой лежат потребности и ожидания.

Лояльность персонала определяется рядом факторов:

1. объективные – состояние организации на определенном этапе ее развития (совершенство структуры, внутрикорпоративных связей и т. д.); миссия и стратегия развития организации; положение организации на рынке и ее конкурентные преимущества; внешние условия; сложившаяся организационная структура и др.

2. субъективные – стиль руководства, принятый в организации, личность самого руководителя, эффективность системы управления (качество управленческих отношений, организация работы трудового коллектива); социальные отношения в коллективе, морально-нравственная позиция самого работника; возможность реализации своих профессиональных интересов, притязаний и др.

Предмет исследования – лояльное отношение сотрудников к организации.