

*Natalia Volodarska,
PhD (Candidate of Psychological Sciences), Leading Researcher,
Laboratory of Personality Psychology named after P. R. Chamata,
Institute of Psychology named after G. S. Kostyuk of NAES of Ukraine,
2, Pankivska Str., Kyiv, Ukraine*

SUPERVISION PECULIARITIES FOR LEADING TREATMENT GROUPS IN TERMS OF THEIR WORLDVIEW ORIENTATIONS

The article deals with the peculiarities of conducting supervision. The difficulties of conducting group supervision, of boundaries establishment and of a contract formation are identified. Problems of expectations, ideal constructs of conducting a therapy session and supervision by newcomers- therapists and supervisors, which affect boundaries and contract establishment in supervision, have been studied. The ways of overcoming difficulties in therapists' professional support are determined. Features of various functions of supervision, which suppose considering a person as an active, conscious subject of life, subject of all manifestations of his/her own activities, including professional, are specified. The created new experience in therapeutic interaction is considered as condition of client and psychotherapist's personal changes. Manifestation of social interaction in this new experience allows the client to be aware of his/her own restrictions and resources in targeted regulation of this process, of the ability to achieve desired changes, both in him-/herself and in the surrounding social reality. The advisory practice of a therapist is manifested in didactic supervision (issues of therapy organization: payment, time, location, therapeutic contract, absences, delays). The role of worldview orientations of a personality, theoretical approaches and belief system is defined in the styles of supervision. It is important to be aware of its impact on a client and on the work with him/her. The prospects for further research are determined; they include the analysis of the cultural aspect influence on the interaction between a therapist and a client, a supervisor and a therapist.

Keywords: supervision, supervision functions, interaction of a therapist and a client, of a supervisor and a therapist, subjectivity.

Рецензент: доктор психологічних наук, професор Л. З. Сердюк

Подано до редакції 30.01.2015

УДК: 37.091.12 : 15.942 : [055.642.5]

*Тетяна Михайлівна Дзюба,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології,
Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка,
вул. Остроградського, 2, м. Полтава, Україна*

ДЕМОТИВАТОРИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ: ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ВЧИТЕЛЯ

У статті розглянуто особливості впливу демотиваторів продуктивності праці на професійне здоров'я вчителя. Визначено сутність понять «професійне здоров'я» та «ризиків професійного здоров'я». Розглянуто специфіку негативного впливу факторів професійного середовища на продуктивність діяльності вчителя, що зумовлює проблему демотивації працівників. Проаналізовано основні причини руйнації професійної мотивації педагога. Обґрунтовано результати емпіричного дослідження однієї з груп ризиків професійного здоров'я вчителя «Демотиватори продуктивності праці». Прокоментовано дані результатів проведеного дослідження, які вказують на те, що професійна діяльність створює для вчителя умови постійного емоційного напруження і прямо пропорційно впливає на стан його професійного здоров'я. Зроблено висновок, що центральним фактором демотивації продуктивності праці вчителя виступає емоційне виснаження, яке суттєво впливає на узгодженість професійних потреб і можливостей педагога й стає причиною порушень професійного здоров'я фахівця.

Ключові слова: професійне здоров'я, ризики професійного здоров'я, демотивація, демотиватори продуктивності праці, емоційне виснаження.

Постановка проблеми. На професійне здоров'я вчителя впливає велика кількість факторів, які діють із різною силою і є різноспрямованими. Характер впливу цих факторів може містити як позитивні, так і негативні ознаки. Останні (перевтома, емоційне спус-

тошення, постійно зростаючий інформаційний тиск, інтенсифікація міжособистісних комунікацій, психотравмуючі ситуації тощо) виникають під впливом несприятливих умов праці, суттєво впливають на якість виконання професійної діяльності й негативно

позначаються на професійному здоров'ї вчителя.

Під *професійним здоров'ям* розуміємо динамічний багатовимірний конструкт складної взаємодії фахівця із професійним середовищем, міру узгодженості професійних потреб і можливостей спеціаліста, що забезпечує високу ефективність професійної діяльності та внутрішню узгодженість індивідуальних сенсів професійного буття.

Зважаючи на вищезазначене, можемо припустити, що руйнація професійного здоров'я вчителя, виникнення психосоматичних і соматичних патологій, професійних захворювань детермінують не лише розвиток негативних психічних станів у професійній діяльності (втома, напруга, монотонія, дистрес тощо), а й визначають специфіку професійної мотивації вчителя. Зокрема, на думку С.А. Дружилова, за умов сприятливого впливу психологічних факторів професійного середовища домінуючий психічний стан працівника – резистентний, а домінуючий настрої – гармонійний (стійкий, оптимістичний). За умов несприятливого впливу факторів професійного середовища домінуючий стан – дезадаптивний (стрес, втома, напруження тощо) або депресивний (апатія, смуток), а домінуючий настрої – дисгармонійний (тривожний, песимістичний) [2]. Інший дослідник О.О. Прохоров, вивчаючи вплив психічних станів учителів на продуктивність уроку, доводить, що на кінець навчального року у переважній більшості вчителів спостерігається тенденція до зниження продуктивності праці та погіршення виконання вчителем професійних завдань [5]. Це також вказує на динаміку змін у структурі професійної мотивації педагога, яка виявляється у зниженні рівня спонукання в реалізації професійних задач, супроводжується низкою руйнівних переживань і негативно впливає на професійну поведінку працівника.

Негативний вплив факторів професійного середовища на продуктивність діяльності вчителя зумовлює проблему демотивації працівників, яка вимагає критичного аналізу й системного вивчення саме в умовах реалій і специфіки педагогічної діяльності. Водночас проблема зниження (втрати) мотивації до педагогічної діяльності все ще залишається поза увагою серйозних наукових досліджень. Актуальність цієї теми зумовлена передусім тим, що фактори, які демотивують педагогічну діяльність, не лише позначаються на продуктивності професійної діяльності самого педагога, а прямо й опосередковано впливають на учнів, зумовлюючи незворотні деформації в їхньому особистісному розвитку. Тому виявлення демотивуючих факторів, визначення їх місця в структурі професійної мотивації вчителя дозволить своєчасно вжити відповідних заходів щодо їх усунення і розробити систему профілактики станів демотивації, підвищуючи, таким чином, мотивацію педагогічної діяльності та її орієнтацію на збереження і підтримку професійного здоров'я.

Метою дослідження є аналіз особливостей впливу демотиваторів продуктивності праці на професійне здоров'я вчителя.

Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів дослідження. Демотивація професійної діяльності – це сукупність процесів і явищ професійного середовища, які знижують внутрішнє бажання до здійснення працівником професійної діяльності. Наслідками професійної демотивації стають зниження продуктивності праці, погіршення якості виконання професійної діяльності, наявність негативних і цинічних висловлювань про колеґ або керівника. На думку Т. Кузнецової, демотивація – це не відсутність мотивації, а відсутність прагнення до конкретної діяльності в конкретній організації під час виконання конкретного завдання [3].

Динаміка демотивації вчителя проходить такі етапи: 1) *легкий стрес*, втрата інтересу до професійної діяльності, розгубленість і здивування. Основна мета етапу: пошук відповідності/невідповідності між власною системою професійних переконань і прагнень та реальною професійною ситуацією; 2) *ігнорування професійної діяльності*, що провокує виникнення явного невдоволення змістом професійної діяльності та стосунками, які виявляються спочатку у вигляді невербальних реакцій; редукція професійних обов'язків – ухилення від виконання завдань, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, почуття безсилля, демонстративна поведінка тощо. Основна мета: повернути увагу до себе як до професіонала та на причину втрати професійної мотивації; 3) *саботаж професійних обов'язків*, який супроводжується розвитком захисних реакцій на кшталт створення видимості виконання професійних завдань, розвиток байдужості у професійних стосунках, виникнення словесної форми роздратування, професійні конфлікти з керівництвом і колеґами. Основна мета: прагнення відродити професійну самоповагу в самому собі та активний пошук іншого місця роботи. Тому демотивація продуктивності праці вчителя супроводжується не лише зниженням професійної мотивації та набуттям негативного професійного досвіду, а й зміною професійної позиції та переосмисленням ставлення до неї.

Професійна демотивація виникає під впливом внутрішніх і зовнішніх мотивів і стає потенційним фактором зниження продуктивності праці та інтересу до професійної діяльності в цілому. Зазвичай відсутність внутрішніх мотивів зумовлюється зовнішніми негативними чинниками, наприклад: людина визначає мету, але за збігом обставин і впливів не може її зреалізувати, що стає причиною розчарувань і втрати мотивації (О. Н. Леонтьєв).

Руйнація мотивації професійної педагогічної діяльності виникає з різних причин. За К. Левіним, люди сприймають і оцінюють одну й ту ж саму

ситуацію по-різному і оцінка таких ситуацій у різних людей не співпадає. Окрім того, в залежності від психоемоційного стану одна й та ж сама ситуація може сприйматися людиною по-різному [4]. Тому професійну мотивацію вчителя доцільно розглядати як циклічний процес безперервної взаємодії й перетворення, в якому суб'єкт професійної діяльності й професійна ситуація взаємно впливають один на одного, а результатом цього впливу стає поведінка вчителя в реальних умовах професійного середовища.

В. Ф. Сопов і Б. Х. Мнацаканян визначають демотивацію як процес «оберненої мотивації», який містить такі ознаки: 1) відсутність спонукання до дії; 2) нездатність людини до здійснення діяльності для задоволення своїх потреб; 3) небажання здійснювати діяльність; 4) відсутність позитивного стимулу, зацікавленості; 5) різке зниження продуктивності та якості в діяльності людини [6, с. 15]. Зважаючи на специфіку професійної педагогічної діяльності й спираючись на вище зазначені положення, можемо сформулювати *основні причини руйнації професійної мотивації педагога*.

1. Відсутність задоволеності у професійних досягненнях із подальшим розчаруванням (фрустрація).

2. Виникнення демотивуючих факторів у процесі професійної самореалізації.

3. Вікові особливості, які змінюють професійні пріоритети вчителя.

4. Наявність демотивуючих факторів у професійній педагогічній діяльності створює передумови виникнення ризиків професійного здоров'я вчителя.

Отже, проблема демотивації професійної педагогічної діяльності полягає в тому, що умови професійного середовища, негативно впливаючи на структуру професійної мотивації працівника, знецінюють індивідуальні сенси професійної діяльності педагога і водночас стають потужним ризиком руйнації його професійного здоров'я. В якості критерію оцінки демотиваторів професійної педагогічної діяльності ми обирали саме професійне здоров'я педагога. Це пояснюється тим, що професійна педагогічна діяльність належить до категорії складних, стресогенних, найбільш напружених в психоемоційному плані; таких, які вимагають від фахівця значних резервів самовладання й саморегуляції, внутрішньої узгодженості індивідуальних сенсів професійної діяльності. Тому демотиватори продуктивності праці можуть бути розглянуті як один із чинників руйнації професійного здоров'я педагога.

Автором було проведено низку досліджень, присвячених вивченню ризиків професійного здоров'я вчителя. У дослідженні взяли участь 1782 педагоги (912 – осіб учителі загальноосвітніх навчальних закладів та 870 осіб – викладачі вищих навчальних закладів). Математична обробка даних та графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 19.0). Для обробки результатів були

використані відповідні поставленим завданням методи математичної статистики: метод кореляційного та факторного аналізу.

Для вивчення груп ризиків професійного здоров'я вчителя було застосовано комплекс методів: експертне інтерв'ю, фокус-групи з елементами мозкового штурму, опитування з використанням авторської методики «Ризики професійного здоров'я», яка уможливила аналіз основних факторів негативного впливу на професійне здоров'я вчителя за такими параметрами: організація професійного середовища; інформація та комунікації в структурі професійної організації; професійна самоактуалізація.

Під *ризиками професійного здоров'я* ми розуміємо потенційну можливість впливу ймовірних факторів або сукупності факторів, які завдають певної шкоди або суттєво порушують ефективне здійснення фахівцем професійної діяльності і ставлення, в яке залучений фахівець. Поняття «ризик» означає можливість, велику ймовірність чого-небудь, як правило, негативного, небажаного. Об'єктом ризиків професійного здоров'я вчителя може стати сама професійна педагогічна діяльність, яка насичена ситуаціями підвищеного інтелектуального, емоційного реагування й інтенсивних комунікацій.

Таким чином, за результатами чотирьох фокус-груп з елементами мозкового штурму ми отримали значний об'єм інформації, зокрема список 373 факторів, які негативно впливають на професійне здоров'я вчителя, значна частина яких дублювала, розшифровувала, доповнювала одна одну (або й загалом не стосувалася досліджуваної теми). Виключивши із цього списку зайве й узагальнивши решту, ми одержали 29 факторів, які за сприятливих умов можуть негативно впливати на професійне здоров'я фахівця.

Для виявлення структури факторів ризику професійного здоров'я вчителя був проведений кореляційний аналіз показників за методом Кендала ($p \leq 0,01$, $p \leq 0,05$). Отримані кореляційні зв'язки стали основою для аналізу кореляційних плеяд та проведення факторного аналізу. Ми виходили з того, що фактори, ідентифіковані шляхом факторного аналізу, зміст визначених факторів та їхню ієрархію ми можемо розглядати як певну *групу ризиків* негативного впливу на професійне здоров'я вчителя. У факторній матриці, отриманій при аналізі даних за результатами опитування із загальною сумарною дисперсією 52,4 %, визначилося 4 значимих фактори: «руйнівні комунікації», «дестабілізуюча організація професійної діяльності», «деструкції професійного самоствердження» і «демотиватори продуктивної праці».

У межах цієї статті основну увагу ми зосереджуємо на четвертій групі ризиків «*Демотиватори продуктивності праці*» (факторна вага 1,78), яка об'єднала такі параметри, як F2 – емоційне виснаження (0,651); F6 – негативна оцінка праці (0,598); F1 – монотонія (одноманітність) і рутинність під час

виконання професійних задач (0,560); F5 – негативна оцінка себе як професіонала і особистості (0,523); F4 – залежність від інших (0,362).

Значення за даними параметрами вказують на те, що професійна діяльність створює для вчителя умови постійного емоційного напруження, яке завжди унікальне, є результатом складної взаємодії багатьох факторів і прямо пропорційно впливає на стан його професійного здоров'я. Всі компоненти, які утворили четверту групу ризиків професійного здоров'я вчителя, прямо чи опосередковано впливають на продуктивність його праці, а тому розглядаються нами як своєрідні демотиватори професійної діяльності.

Найбільше навантаження отримав фактор «емоційне виснаження», яке виявляється в зниженні емоційного фону, байдужості або емоційній пересиченості. Основні симптоми «емоційного виснаження»: втома; зниження енергетичного тону і

працездатності; емоційні зриви; фізичне нездужання; відчуття «приглушеності», «притупленості» емоцій; почуття безнадійності та безпорадності; байдужість до потреб інших людей.

Були встановлені позитивні кореляції (ми використовували коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона) між фактором «емоційне виснаження» та окремими факторами всередині четвертої групи ризиків «Демотиватори продуктивності праці» та факторами, які утворили першу групу ризиків «Руйнівні комунікації» (див. рис. 1).

Таким чином, емоційне виснаження вчителя підсилюють неконструктивні комунікації, професійні конфлікти, несприятливий соціально-психологічний клімат колективу та деструкції професійного самоставлення (негативна оцінка себе та своєї професійної діяльності).

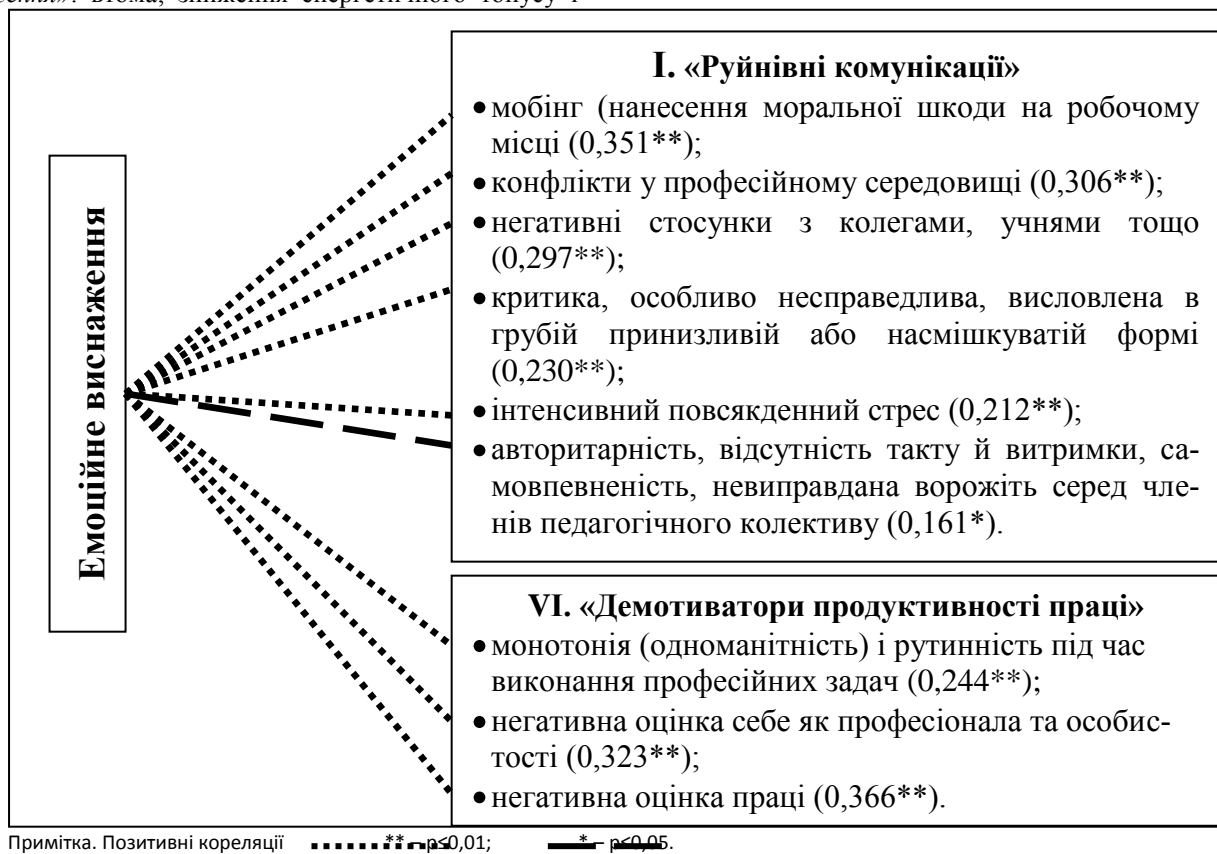


Рис. 1. Взаємозв'язок між «емоційним виснаженням» і групами ризиків «Руйнівні комунікації» та «Демотиватори продуктивності праці»

Зауважимо, що професійна педагогічна діяльність пов'язана з інтенсивним спілкуванням, а тому потребує постійного емоційного підкріплення різних аспектів спілкування, зокрема: активної постановки та вирішення професійних проблем, уважного цілеспрямованого сприйняття партнерів по спілкуванню та впливу на них, посиленого запам'ятовування й швидкої інтерпретації візуальної, звукової та письмової інформації тощо.

Окрім того не можна не враховувати той факт, що доволі часто педагогу доводиться мати справу з психологічно важким контингентом – це діти з аномаліями характеру, нервової системи й затримкою психічного розвитку

Інша особливість професійної взаємодії вчителя – несприятлива психологічна атмосфера, яка виникає під впливом двох основних обставин: конфліктності по

вертикалі в системі «керівник-підлеглий» або «вчитель-учень» і по горизонталі в системі «колега-колега». Це створює небезпеку нервової обстановки, яка спонукає одних педагогів витрачати емоції, а інших – шукати способи економії психічних ресурсів. Згодом це стає добрим підґрунтям для формування *емоційного відсторонення* (вчитель майже повністю виключає емоції зі сфери своєї професійної діяльності: його ніщо не хвилює, не викликає емоційного відгуку) та *емоційного дефіциту* (втрата здатності співчувати, допомагати учням, батькам, колегам; поведінкова тактика: «триматися від усього й усіх подалі», «не приймати близько до серця», «берегти нерви»).

Емоційне відчуження та емоційний дефіцит виступають своєрідними механізмами психологічного захисту у професійно-педагогічній діяльності. Однак, сформовані захисти за певних обставин можуть виявлятися у таких дисфункціональних формах, як непорозуміння і конфлікти. Наприклад, якщо вчитель неадекватно «економить» на емоціях, обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування в процесі спілкування з учнями чи колегами, то емоційний контакт такого учителя встановлюється за принципом «хочу – не хочу». В емоційно складних ситуаціях такі педагоги використовують судження на кшталт: «Це не той випадок, щоб переживати». Водночас, усвідомлення вчителем того, що він не виявляє належного емоційного ставлення до учнів чи колег, спонукає його шукати «виправдання» за нетактовність, грубість, або відсутність уваги.

Крайніми формами емоційного виснаження педагога є почуття безнадійності та вивченої безпорадності, що зумовлюють переживання фахівцем досвіду непідконтрольності професійних подій, які з ним відбуваються, коли його професійні дії жодним чином

не впливають на хід подій і не призводять до бажаного результату. За М. Селігманом, вивчена безпорадність характеризується виявленням дефіциту в трьох сферах – мотиваційній, когнітивній та емоційній. Мотиваційний дефіцит виявляється як неспроможність діяти, активно втручатися в ситуацію, когнітивний – у нездатності в майбутньому навчатися тому, що в аналогічних ситуаціях дія може виявитися ефективною, а емоційний – у пригніченні або навіть у депресивному стані, які виникають у результаті безцільності дій [цит. за 1, с. 93].

Отже, емоційне виснаження суттєво впливає на узгодженість професійних потреб і можливостей педагога, породжує стан невизначеності, порушує професійне здоров'я фахівця й розглядається нами як центральний фактор демотивації продуктивності праці вчителя. Стресогенний характер і умови реалізації професійної педагогічної діяльності, інтенсивність навантажень впливають на рівень професійної мотивації вчителя в цілому і призводять до зростання емоційного виснаження. Причиною емоційного виснаження вчителя доволі часто стає невідповідність між змістом і характером конкретної професійної ситуації та зниженням або втратою професійної мотивації. Таке протиріччя породжує ситуацію невизначеності, внутрішнього конфлікту й стає причиною порушень професійного здоров'я фахівця.

Дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми. Перспективою подальших наукових розвідок у цьому напрямку вбачається вивчення взаємозв'язків між віковими особливостями, стажем професійної діяльності та факторами, які демотивують продуктивність праці й стають причинами руйнації професійного здоров'я педагога.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2006. – 366 с.

2. Дружилов С.А. Психологические факторы здоровья человека и детерминанты его негативных психических состояний в труде / С.А. Дружилов // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 10-2. – С. 250-253.

3. Кузнецова Т. Мотивация и демотивация: от простого к сложному / Т. Кузнецова // Управление компанией. – 2010. – №2. – С. 15-26.

4. Курт Левин. Динамическая психология: Избранные труды / К. Левин / Перевод с нем. и англ. Е. Патяевой, Д. Леонтьева. Автор: Курт Левин Издательство: М.: Смысл, 2001. – 572 с.

5. Прохоров А.О. Психические состояния учителя и продуктивность урока / А.О. Прохоров // Вопросы психологии. – 1989. – № 6. – С. 49-55.

6. Сопов В.Ф., Мнацаканян Б.Х. Детерминанты демотивации в спортивной деятельности / В.Ф. Сопов, Б.Х. Мнацаканян // Спортивный психолог. – № 1, 2014. – С. 14-18.

REFERENCES

1. Gordeyeva, T. O. (2006). *Psikhologyya motyvatsyyi dostyazhenyya [Psychology of achievements motivation]*. Moscow: Smysl; Izdatelskiy tsentr "Akademiya" [in Russian].

2. Druzhilov, S. A. (2013). *Psikhologicheskie faktory zdorov'ya cheloveka i determinanty ego negativnykh psikhicheskikh sostoyaniy v trude [Psychological factors of human health and determinants of negative mental states in labor]*. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya – International journal of experimental education*, 10-2, 250-

253 [in Russian].

3. Kuznetsova, T. (2010). *Motivatsiya i demotivatsiya: ot prostoho k slozhnomu [Motivation and demotivation: from simple to complicated]*. *Upravlenie kompaniyey – Company management*, 2, 15-26 [in Russian].

4. Levin, K. (2001). *Kurt Levin. Dinamicheskaya psikhologiya: Izbrannye trudy [Kurt Levin. Dynamical psychology: Selected works]*. (E. Patyaeva, D. Leontev, Trans). Moscow: Smysl [in Russian].

5. Prokhorov, A. O. (1989). Psikhicheskie sostoyaniya uchitelya i produktivnost uroka [Teacher's mental states and lessons efficiency]. *Voprosy psikhologii – Issues of Psychology*, 6, 49-55 [in Russian].

6. Sopov, V. F. & Mnatsakanyan, B. H. (2014). Determinanty demotivatsii v sportivnoy deyatel'nosti [Demotivation determinants in sporting activities]. *Sportivnyy psikholog – Sport psychologist*, № 1, 14-18 [in Russian].

Татьяна Михайловна Дзюба,

кандидат психологических наук, доцент,

Полтавский национальный педагогический университет имени В. Г. Короленко,

ул. Остроградского, 2, г. Полтава, Украина

ДЕМОТИВАТОРЫ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ УЧИТЕЛЯ

В статье рассматриваются особенности влияния демотиваторов продуктивности труда на профессиональное здоровье учителя. Подчеркнуто, что наличие демотивирующих факторов в профессиональной педагогической деятельности создает предпосылки возникновения рисков профессионального здоровья учителя. Представлены авторские определения понятий «профессиональное здоровье» и «риски профессионального здоровья». Рассмотрена специфика негативного влияния факторов профессиональной среды на продуктивность деятельности учителя и основные причины разрушения профессиональной мотивации педагога. Проанализированы результаты эмпирического исследования одной из групп рисков профессионального здоровья учителя «Демотиваторы производительности труда»: эмоциональное истощение, монотония, зависимость от других, негативная оценка труда учителя и негативная оценка учителем себя как личности и профессионала. Замечено, что проблема демотивации профессиональной педагогической деятельности заключается в том, что условия профессиональной среды, негативно влияя на структуру профессиональной мотивации работника, обесценивают индивидуальные смыслы профессиональной деятельности педагога, а демотиваторы производительности труда могут быть рассмотрены как один из факторов разрушения профессионального здоровья педагога. Прокомментированы данные результатов проведенного исследования, указывающие на то, что профессиональная деятельность создает для учителя условия постоянного эмоционального напряжения и прямо пропорционально влияет на состояние его профессионального здоровья. Определены основные симптомы эмоционального истощения учителя, которое становится благоприятной почвой для формирования эмоционального дефицита и эмоциональной отстраненности. Показано, что имеют место положительные корреляции между фактором «эмоциональное истощение» и отдельными факторами внутри группы рисков «Демотиваторы производительности труда» и факторами, которые образовали группу рисков «Разрушительные коммуникации». Определено, что центральным фактором демотивации производительности труда учителя выступает эмоциональное истощение, которое существенно влияет на согласованность профессиональных потребностей и возможностей педагога и становится причиной нарушений профессионального здоровья специалиста. Сделан вывод, что выявление демотивирующих факторов, определение их места в структуре профессиональной мотивации учителя позволит своевременно принять соответствующие меры по их устранению и разработать систему профилактики состояний демотивации, повышая, таким образом, мотивацию педагогической деятельности и ее ориентацию на сохранение и поддержание профессионального здоровья.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, риски профессионального здоровья, демотивация, демотиваторы продуктивности труда, эмоциональное истощение.

Tetiana Dziuba,

PhD (Candidate of Psychological Sciences), Associate Professor,

V. G. Korolenko Poltava National Pedagogical University,

2, Ostrohradskoho Str., Poltava, Ukraine

DEMOTIVATORS OF WORK PRODUCTIVITY: FEATURES OF INFLUENCE ON TEACHERS' OCCUPATIONAL HEALTH

The article focuses on the influence of work productivity demotivators on teachers' occupational health. It is emphasized that the presence of demotivating factors in the professional pedagogical activity creates preconditions of teacher's occupational health risks. The author's definitions of "occupational health" and "occupational health risks" are presented. The results of empirical research of one of the risk groups of teachers' occupational health risks «Demotivators of work productivity», such as emotional exhaustion, monotony, dependence on others, negative assessment of teacher's work and negative assessment of a teacher by him-/herself as a personality and a professional are analyzed. The specificity of the negative influence of professional environment factors on teachers' performance and basic reasons for the destruction of teachers' professional motivation are analyzed. It has been noted that the problem of demotivation of professional pedagogical activity is that the conditions of professional environment, adversely affecting the structure of the professional motivation of an employee, depreciate the individual sense of a teacher's work, and demotivators of work productivity can be considered as one of the factors of

teachers' professional health destruction. The results of the research, which indicate that professional activity creates constant emotional stress for a teacher and affects his/her state of occupational health, are commented upon. The main symptoms of teachers' burnout, which becomes a fertile ground for the formation of emotional deficiency and emotional aloofness, are determined. It is shown that there are positive correlations between the factor of "emotional exhaustion", certain factors in the risks group "Demotivators of work productivity" and the factors which formed the risks group "Destructive communicating". It is determined that a key factor of teachers' productivity demotivation is emotional exhaustion, which significantly affects the consistency of teachers' professional needs and possibilities and causes violations of their occupational health. It was concluded that revealing demotivating factors, determining their place in the structure of teacher's professional motivation will allow to take measures for their elimination and develop the system of measures preventing demotivation states. Thus, it will improve teaching motivation and its orientation at health maintenance and support.

Keywords: occupational health, occupational health risks, demotivation, demotivators of work productivity, emotional exhaustion.

Подано до редакції 02.02.2015

Рецензент: доктор психологічних наук, професор С. П. Яланська
