



НАУКА В ПУБЛИКАЦИЯХ
КРУГЛЫЙ СТОЛ
НАУЧНЫХ ЖУРНАЛОВ

Круглый стол журнала
«Экстремальная психология
и безопасность личности»



14 апреля 2026, 15.00

**Выгорание педагогов: эффекты связи
мотивации и факторов рабочей среды**

Спикер:

1. Резванова Инна

Что нам известно о выгорании?

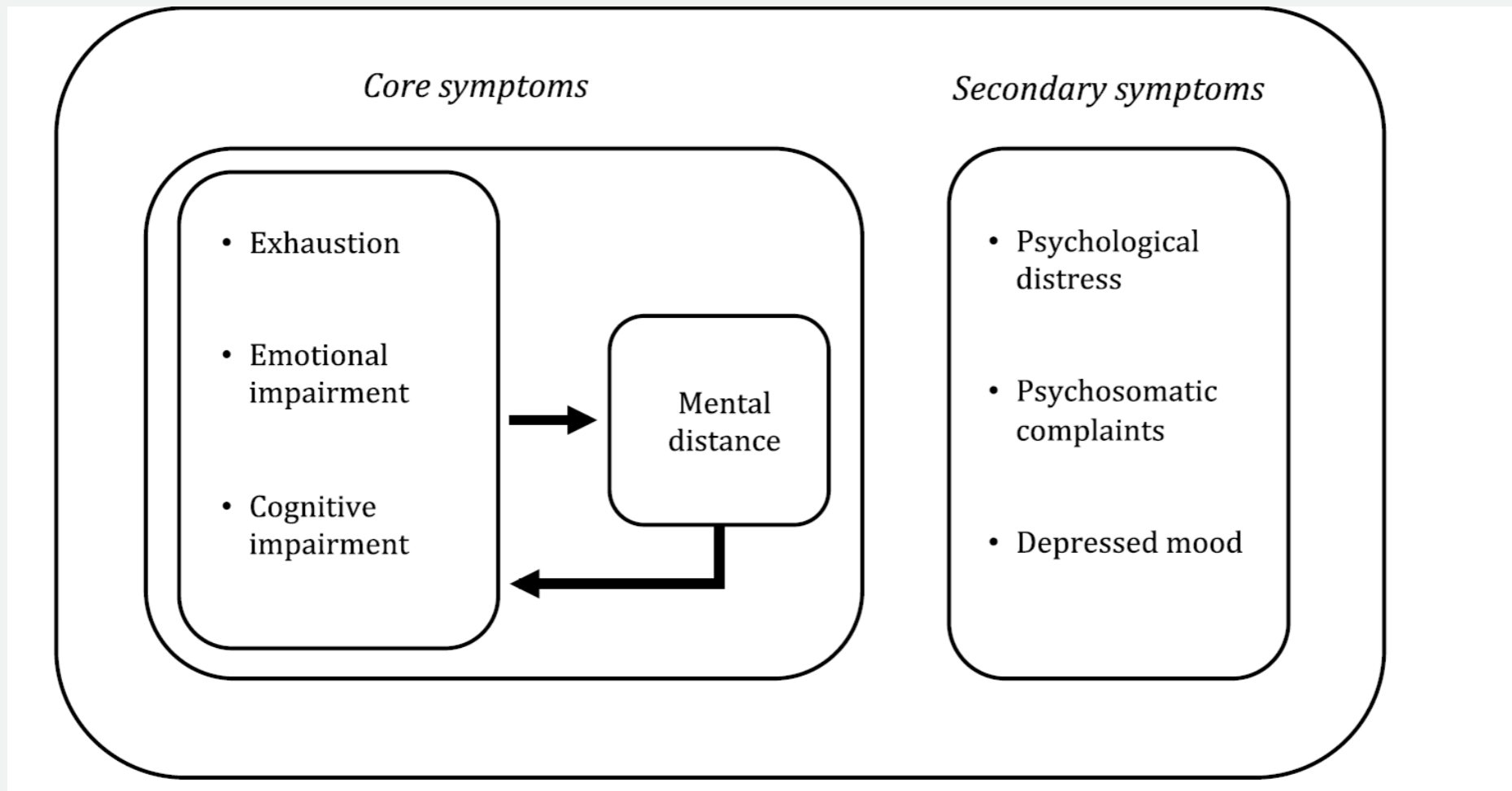
Особенности трудовой деятельности: перегрузка, сложность, отсутствие контроля, неадекватное вознаграждение и т.д.

Особенности организационной среды: негативная атмосфера в коллективе, отсутствие справедливости и т.д.

Личностные факторы: низкий уровень личностных ресурсов (оптимизм, жизнестойкость, самоэффективность), перфекционизм, нейротизм и др.

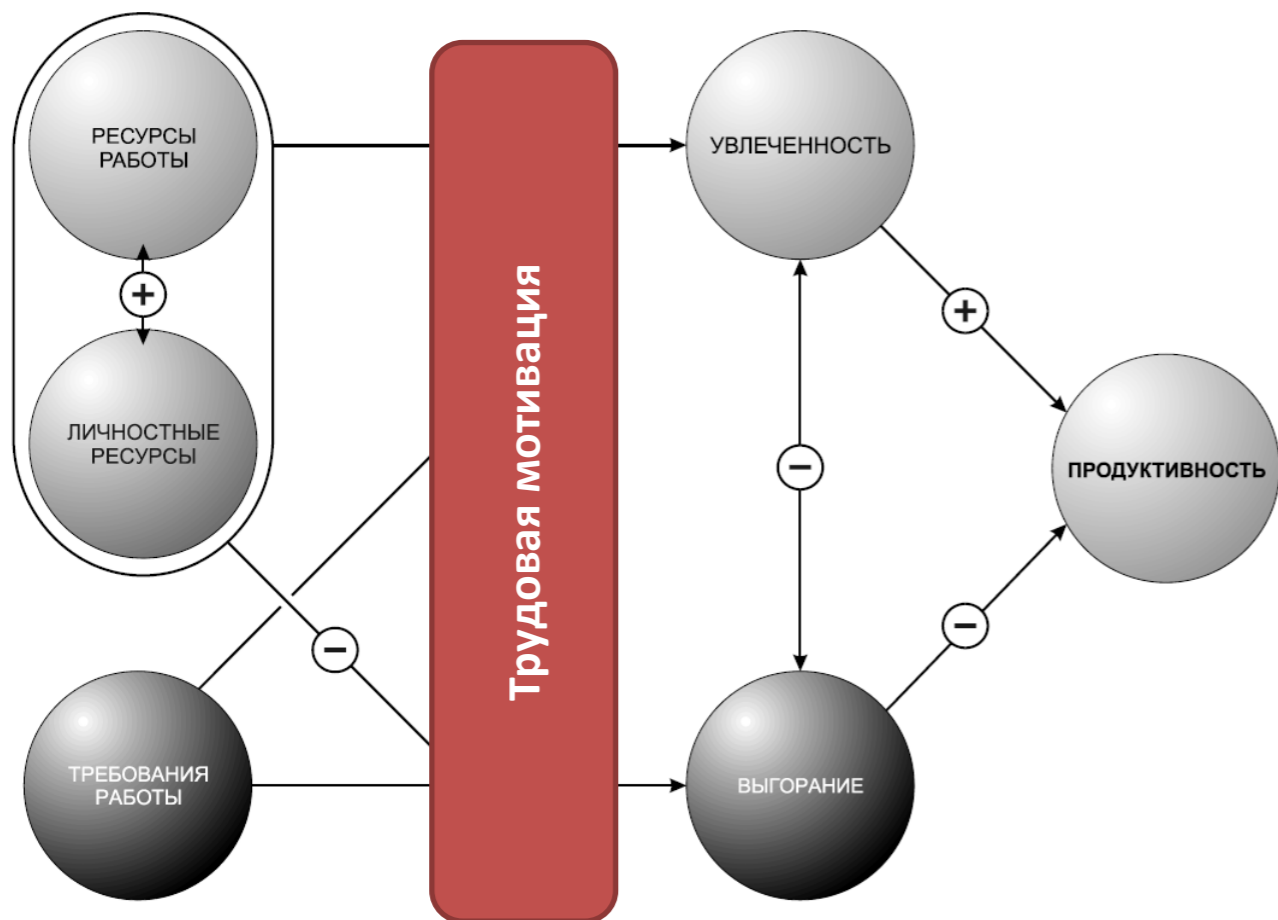


Новая модель выгорания В. Шауфели и коллег (2017)





Модель Job Demands-Resources (JDR), Bakker & Demerouti, 2007; Шауфели, Дийкстра, Иванова, 2015



Требования работы (-):

- сложность работы,
- необходимость принятия решений,
- перегрузка (даже нерегулярная),
- недогрузка (скука, однообразие),
- эмоциональная нагрузка,
- ролевой конфликт, бюрократия (отчёты).

Ресурсы работы (+):

- автономия в деятельности,
- возможности профессионального роста,
- разнообразие задач,
- хорошие отношения с коллегами,
- ясность роли,
- поддержка руководителя,
- наличие обратной связи,
- ясные ценности,
- доверие и справедливость в



Цель:

изучение требований и ресурсов работы и профессиональной мотивации как предикторов эмоционального выгорания педагогов

Исследовательские вопросы:

какие предикторы больше связаны с эмоциональным выгоранием у педагогов?

объясняет ли профессиональная мотивация связь между требованиями и ресурсами работы, с одной стороны, и эмоциональным выгоранием, с другой?





Выборка:

Онлайн-опрос (1 ka.si) в 2019-2020 гг.

Участники: педагогические работники -632

Педагоги ДОУ – 334(53%)

Педагоги СОШ – 288 (45%)

Средний **возраст** – 42 года

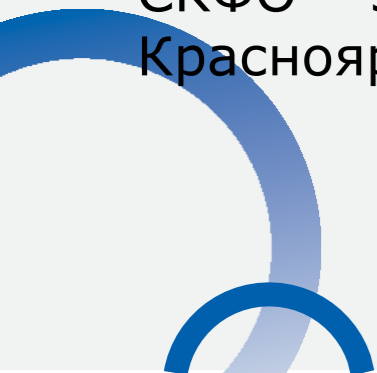
Средний **стаж** работы – 14 лет

Регионы:

Московская область: 91%

СКФО – 5 %

Красноярск – 4 %





Инструменты:

опросник ресурсов и требований работы (Иванова Т.Ю., 2015)

опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2) (Осин и др., 2017)

опросник выгорания BAT (Schaufeli et al., русская версия Осин Е.Н., 2018)

Методы:

регрессионный анализ,
структурное моделирование





Связи переменных

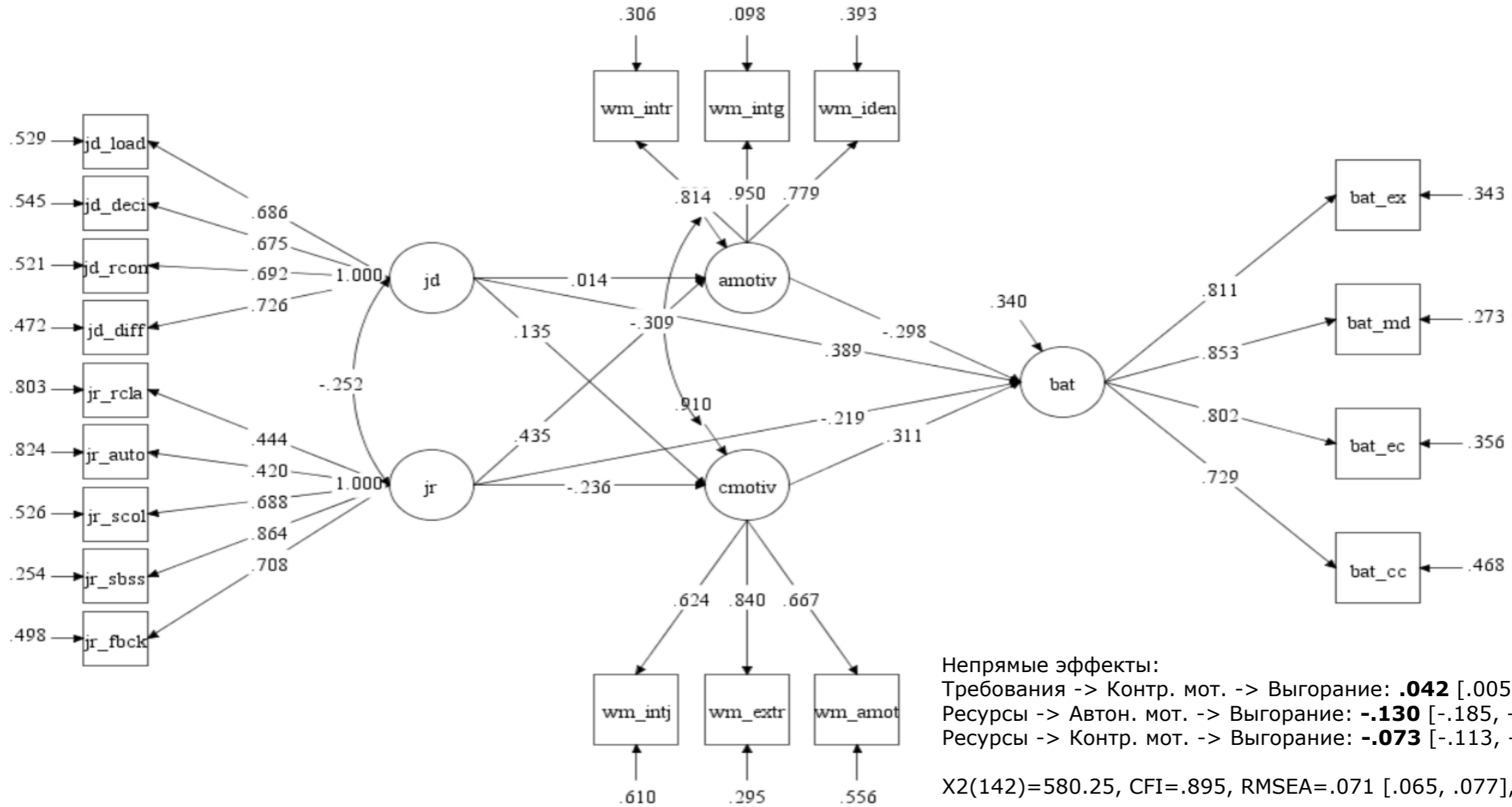
Показатели шкал	Выгорание (ВАТ)	Профессиональная мотивация					
		Внутрен.	Интегрир.	Идентиф.	Интроец	Экстер.	Амот.
Выгорание		-0,50**	-0,45**	-0,37**	0,21**	0,48**	0,34**
Рабочая нагрузка	0,36**	-0,07	-0,04	-0,04	0,02	0,11*	0,04
Принятие решений	0,26**	0,04	0,08	0,01	0,00	0,05	0,00
Сложность работы	0,35**	-0,06	-0,01	-0,02	0,11*	0,13**	0,08
Ролевой конфликт	0,47**	-0,23**	-0,24**	-0,21**	0,07	0,24**	0,16**
Ясность роли	-0,32**	0,35**	0,32**	0,24**	-0,09*	-0,21**	-0,24**
Автономия в работе	-0,22**	0,22**	0,22*	0,17**	-0,03	-0,14**	-0,09**
Поддержка руководителя	-0,40**	0,33**	0,29**	0,26**	-0,04	-0,19**	-0,09*
Поддержка коллег	-0,34**	0,30**	0,24**	0,20**	-0,13**	-0,21**	-0,16**
Наличие обратной связи	-0,37**	0,32**	0,31**	0,32**	0,00	-0,24**	-0,11*

Предикторы выгорания

Предиктор	Модель 1 (R2 = 0,36)	Модель 2 (R2 = 0,52)
Рабочая нагрузка	0,12**	0,14***
Принятие решений	0,10*	0,10*
Сложность работы	0,10*	0,11**
Ролевой конфликт	0,17***	0,09*
Ясность роли	-0,18***	-0,08*
Наличие обратной связи	-0,15**	-0,07
Автономия в работе	-0,09**	-0,05
Поддержка коллег	-0,08	-0,04
Поддержка руководителя	-0,06	-0,08
Автономная мотивация		-0,29***
Контролируемая мотивация		0,26***



Структурная модель



Непрямые эффекты:
 Требования -> Контр. мотив. -> Выгорание: **.042** [.005, .079]
 Ресурсы -> Автоном. мотив. -> Выгорание: **-.130** [-.185, -.075]
 Ресурсы -> Контр. мотив. -> Выгорание: **-.073** [-.113, -.033]

$\chi^2(142)=580.25$, CFI=.895, RMSEA=.071 [.065, .077], SRMR=.074

Структурная модель

Рабочие ресурсы предсказывают более высокий уровень автономной мотивации и более низкий – контролируемой.

Рабочие требования предсказывают более высокий уровень контролируемой мотивации.

Мотивация (в первую очередь, автономная) является медиатором эффектов ресурсов и требований работы на выгорание:

Непрямой эффект требований работы крайне слаб (0.04) по сравнению с прямым (0.43)

Непрямой эффект ресурсов работы (0.20) сопоставим по размеру с прямым эффектом (0.22).

Зависят ли эффекты ресурсов от характера мотивации?



Гипотеза:

Эффект ресурсов и требований работы на выгорание меняется в зависимости от выраженности автономной и контролируемой мотивации.

Вводим в модель взаимодействие латентных факторов:

Автономная мотивация * Требования

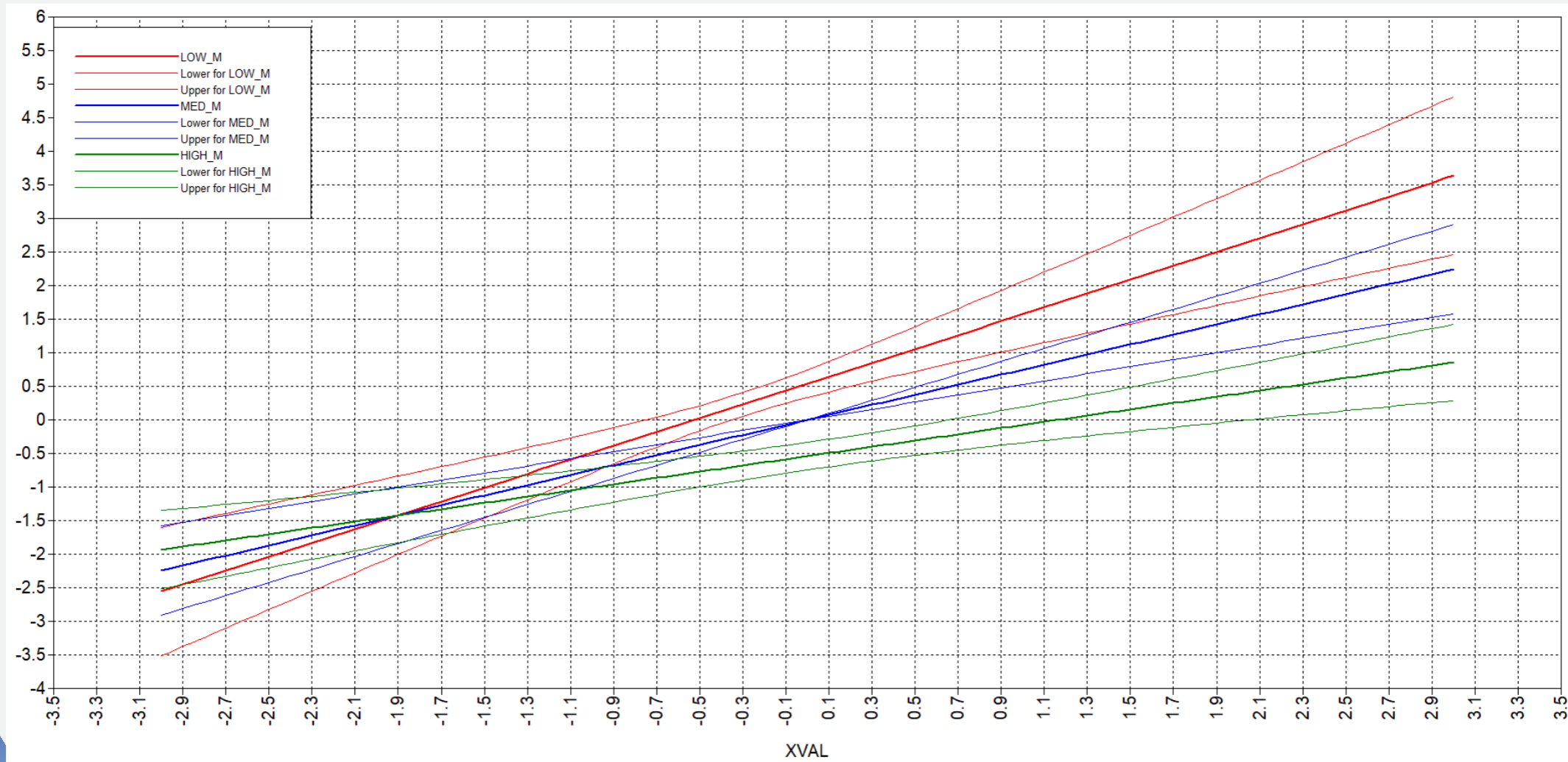
Автономная мотивация * Ресурсы

Контролируемая мотивация * Требования

Контролируемая мотивация * Ресурсы

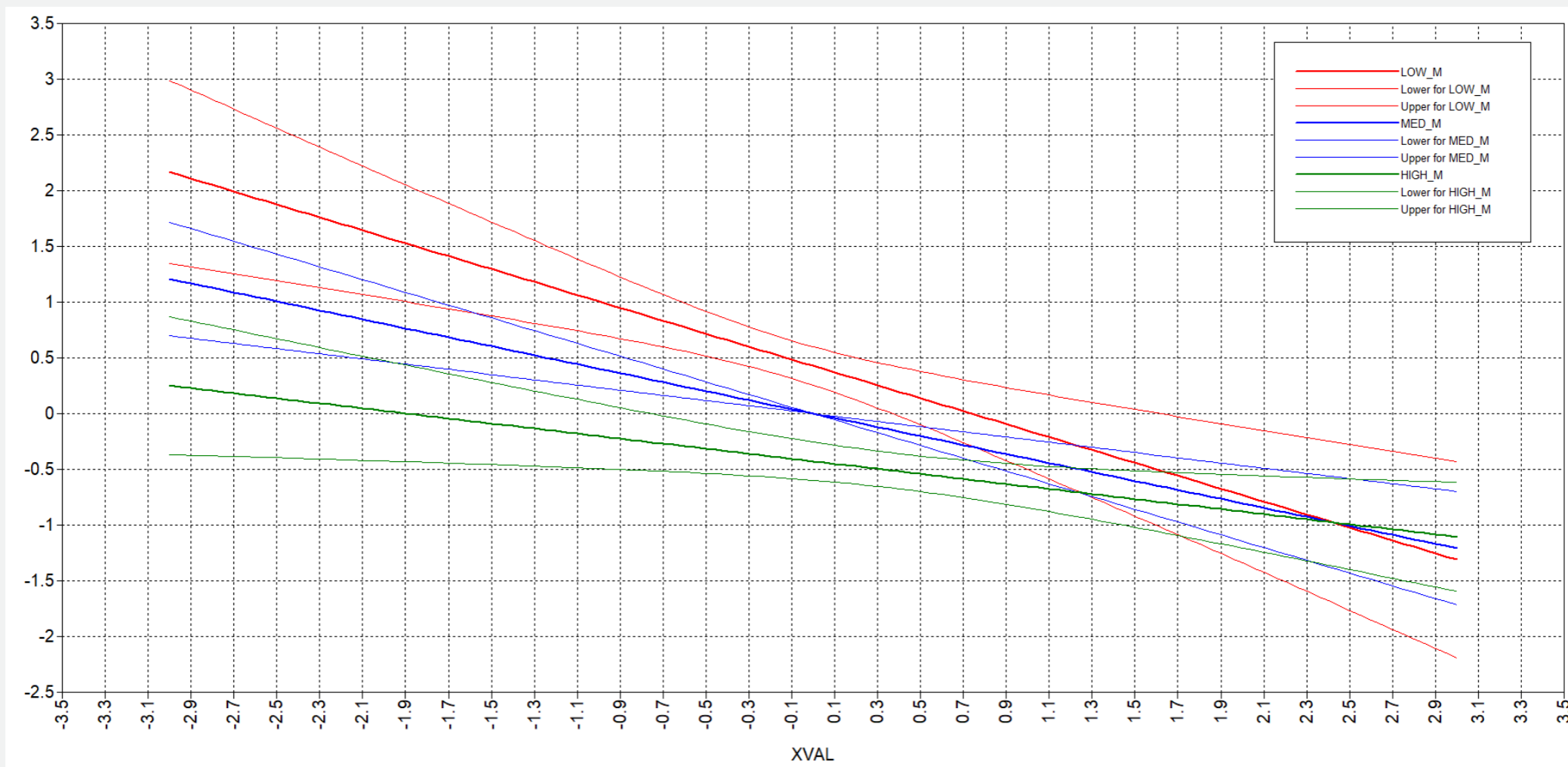


1) Связь требований работы с выгоранием при высоком уровне автономной мотивации ослабевает (-.17***)



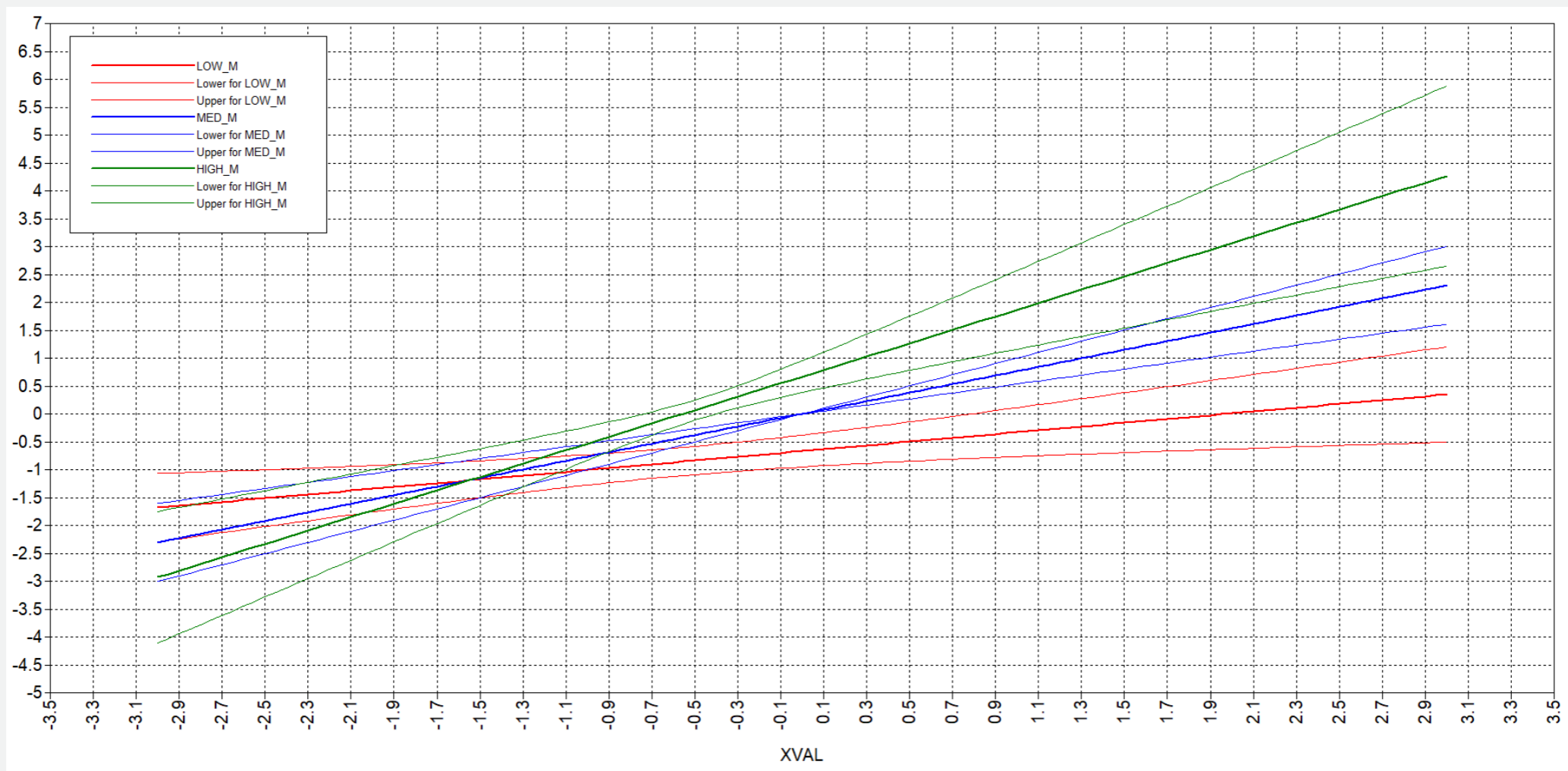
Связь **требований работы** (X) с выгоранием (Y) при разных уровнях **автономной мотивации** (**низком**, **среднем** и **высоком**)

2) Связь ресурсов работы с выгоранием при высоком уровне автономной мотивации ослабевает (.11*)



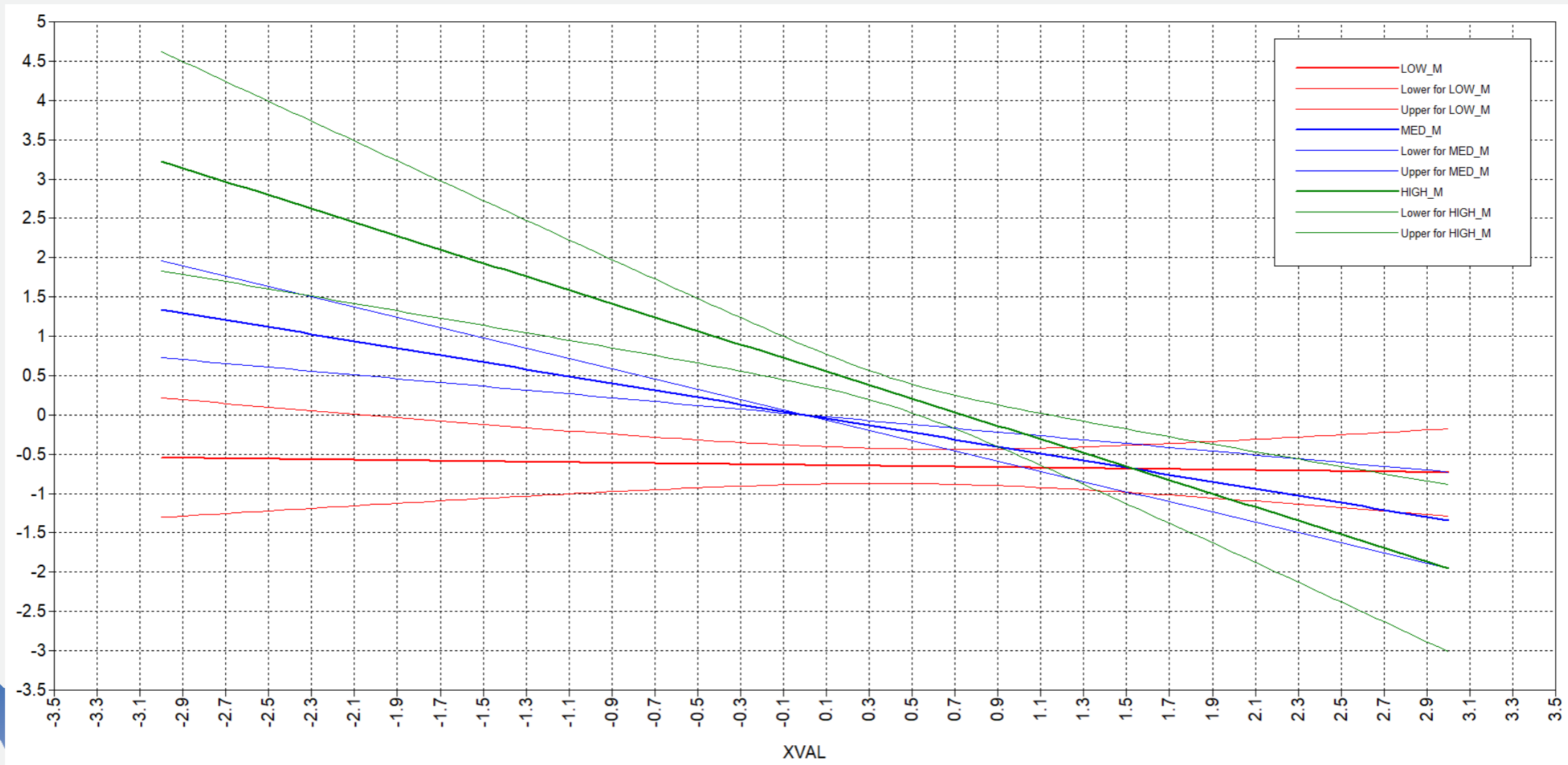
Связь ресурсов работы (X) с выгоранием (Y) при разных уровнях автономной мотивации (низком = -.29, среднем = -.21 и высоком = -.12)

3) Связь требований работы с выгоранием при высоком уровне контролируемой мотивации возрастает (.23***)



Связь **требований работы** (X) с выгоранием (Y) при разных уровнях **контролируемой мотивации** (**низком**, **среднем** и **высоком**)

4) Связь ресурсов работы с выгоранием при высоком уровне контролируемой мотивации тоже возрастает (-.23***)



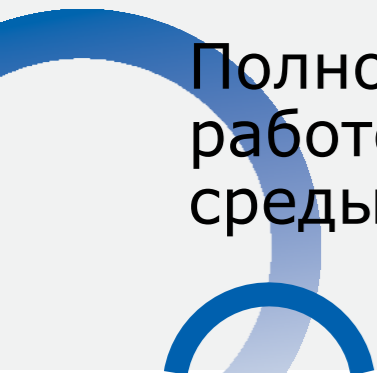
Связь **требований работы (X)** с выгоранием (Y) при разных уровнях контролируемой мотивации (**низком**, **среднем** и **высоком**)



Мотивация взаимодействует с ресурсами и требованиями работы в предсказании выгорания:

- а) автономная мотивация** связана со **снижением** эффекта требований работы на выгорание;
- б) автономная мотивация** связана со **снижением** эффекта ресурсов работы на выгорание;
- с) контролируемая мотивация** связана с **увеличением** эффекта требований работы на выгорание;
- д) контролируемая мотивация** связана с **увеличением** эффекта ресурсов работы на выгорание.

Полностью симметричный результат мы получили для увлечённости работой: при автономной мотивации она слабее зависит от факторов среды, а при контролируемой – сильнее.





Выводы:

Вклад ресурсов и требований работы в выгорание у отечественных педагогов соответствует многочисленным международным исследованиям.

Наиболее важными факторами, препятствующими выгоранию являются: ясность роли, наличие обратной связи, адекватная нагрузка.

Вклад рабочих ресурсов в выгорание в значительной степени объясняется тем, что они связаны с более высоким уровнем автономной мотивации и более низким – контролируемой.

Вклад рабочих требований в выгорание опосредован мотивацией лишь в небольшой степени (и только контролируемой).





МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Выгорание педагогов: эффекты связи мотивации и факторов рабочей среды

Резванова Инна
endorfinr@yandex.ru