

А.А. Ахтырский

ТЕКУЧЕСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ СМЫСЛЫ И ПОЗИТИВНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КАПИТАЛ (PSYCAP)

A. Akhtirskii. Turnover of pedagogical workers: value-motivational meanings and Positive psychological capital (PsyCap)

Аннотация. Статья посвящена исследованию потенциала теории ценностно-мотивационных смыслов и позитивного психологического капитала личности (PsyCap) при исследовании проблемы текучести педагогических кадров в социальных учреждениях. Автор преследовал цель проверить потенциал рассматриваемых концепций на примере исследования ценностно-мотивационных смыслов и психологического капитала педагогических работников сиротских учреждений. В общей сложности 175 педагогов (n = 95 воспитателей; n = 33 педагога дополнительного образования; n = 47 педагогов сопровождения) заполнили авторский опросник исследования ценностно-мотивационных смыслов и психологического капитала личности (PsyCap). После тестирования эмпирических результатов с использованием корреляционного анализа в программе SPSS, были зарегистрированы условия, влияющие на желание покинуть профессию среди педагогических работников, которые связаны с удовлетворенностью работой и некоторыми показателями PsyCap. Кроме того, корреляционный анализ определил, что удовлетворенность уровнем зарплаты не влияет на намерение педагогов покинуть профессию.

Ключевые слова: текучесть педагогических кадров, позитивный психологический капитал, PsyCap, управление образованием, профессиональное выгорание, выгорание педагогов.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: andrei_1893@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the study of the potential of the theory of value-motivational meanings and the positive psychological capital of the individual (PsyCap) in the study of the problem of the turnover of teaching staff in social institutions. The author pursued the goal of testing the potential of the concepts under consideration on the example of the study of value-motivational meanings and psychological capital of pedagogical workers in orphanages. A total of 175 teachers (n = 95 educators; n = 33 additional education teachers; n = 47 support teachers) completed the author's questionnaire for the study of value-motivational meanings and psychological capital of the individual (PsyCap). After testing the empirical results using correlation analysis in the SPSS program, conditions influencing the desire to leave the profession among educators were recorded, which are associated with job satisfaction and some PsyCap measures. In addition, correlation analysis determined that satisfaction with the level of salary does not affect the intention of teachers to leave the profession.

Keywords: turnover of teaching staff, positive psychological capital, PsyCap, education management, professional burnout, teacher burnout.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: andrei_1893@mail.ru

Введение

В условиях развития общественных отношений, ученые со всего мира все чаще указывают на проблему текучести педагогических кадров. В исследовании С. Джесуса (2003) утверждается, что педагоги, по сравнению с другими профессиями, подвержены более

Ахтырский Андрей Александрович – кандидат социологических наук, Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

A. Akhtyrskii – PhD in Social Sciences, Saint-Petersburg State Economic University.

© Ахтырский А.А., 2022.

высоким уровням профессионального выгорания. Некоторые исследователи данную ситуацию определяют как основную проблему образовательных учреждений [28], а другие даже как мировую проблему [17]. Например, в США 25% учителей оставляют профессию учителя до третьего года работы, и почти 40% бросают профессию в течение первых пяти лет [20]. Высокая текучесть кадров в государственных школах, особенно в школах с плохо укомплектованным штатом, остается растущей проблемой в школьной системе США [35]. Более того, анализируя данные выхода на пенсию в Европе, М Федерикова в последнем исследовании зарегистрировала, что общий показатель текучести учителей в девятнадцати европейских странах составляет 28%, а в Польше - 25% [25]. Также, многие учителя покидают свою профессию до достижения пенсионного возраста [33]. Исследуя социально-психологические факторы эмоционального выгорания сотрудников детских домов в России, Е.Н. Ткач и Р.С. Ткач зафиксировали, что синдрому эмоционального выгорания не подвержены всего 9,1% опрашиваемых педагогов [13].

Эти цифры вызывают тревогу, потому что большая часть исследований показывает, что текучесть приводит к серьезным последствиям, таким как высокие денежные затраты найма и обучения новых педагогов, снижение успеваемости учащихся, снижение общих показателей учреждения [37]. В этой связи представляется крайне важным направить усилия и сфокусировать внимание исследователей на проблеме текучести педагогических кадров и их профессиональном выгорании.

Текучесть кадров определяется как процесс увольнения сотрудников, связанный с личным желанием сотрудника или по инициативе работодателя, в связи с дисциплинарными нарушениями [15]. Под выгоранием понимается потеря энтузиазма, эмоциональное опустошение, утрата идеалов и разочарование в моральных ценностях [21].

Многие управленцы в сфере социальной политики сталкиваются с проблемами профессионального выгорания педагогов, снижения их трудовой мотивации, текучести кадров и предпринимают попытки исправить складывающиеся проблемные ситуации. Вместе с тем, как отмечают сами руководители, у них недостаточно компетенций для решения этих проблем и поставленные цели по снижению текучести кадров не достигаются [1]. Почему так происходит? Причина этого – отсутствие специальной теории, аккумулирующей знания по управлению педагогическим персоналом в социальных учреждениях. Как следствие, до сих пор остается открытым вопрос о факторах влияющих на текучесть педагогических кадров в сфере социальной политики.

Автором статьи предпринимается попытка дополнить научное понимание данного вопроса, учитывая особенности исследуемой отрасли. При исследовании проблемы текучести педагогических кадров в сфере социальной политики автор опирается на концепции ценностно-мотивационных смыслов [12] и психологического капитала личности [18]. Также методологическим основанием стали современные исследования профессионального самочувствия учителей Д. Л. Константиновского, М. А. Пинской и Р. С. Звягинцева, которые дополнили научные знания о профессиональном выгорании отечественных педагогов. Данные подходы были определены т.к. хорошо зарекомендовали себя при исследовании проблем профессионального выгорания как в межстрановых исследованиях [17], так и в исследованиях, проведенных в России [2].

В этой связи, автором статьи было определено несколько целей:

(1)определить роль ценностно-мотивационных смыслов и психологического капитала личности как прямых или косвенных детерминантов, оказывающих влияние на намерение покинуть профессию и профессиональное выгорание;

(2)составить модель факторов, влияющих на мотивацию педагогических работников учреждений для детей-сирот покинуть профессию.

Обзор. Роль ценностно-мотивационных смыслов при решении покинуть работу

Иерархия актуализированных личностных потребностей педагогических работников сопряжена с индивидуальной системой целей, ориентаций, которые, составляя динамичное смысловое единство, определяют направленность действий индивида в рамках определенного социально-трудового контекста. В.А. Ядов утверждал, что «саморегуляция поведения личности осуществляется в результате взаимосвязи между различными элементами диспозиционной структуры, причем, в каждой конкретной ситуации и в зависимости от цели ведущая роль принадлежит определенному уровню диспозиций или даже конкретному диспозиционному образованию» [16], в число которых входят как цели и ценности, так и мотивационно-потребностные составляющие. В работах Г.С. Никифорова о профессиональном здоровье четко показано, что выгоранию лучше сопротивляются те профессионалы, которые осознают свой труд как миссию, значимо оценивают смыслы профессиональной деятельности [10].

Поэтому осуществленный нами переход к концепции ценностно-мотивационных смыслов позволяет учесть факт наличия динамичного «смыслового единства» в пересечении личностных ценностей, мотивов, ориентаций, предпочтений, как определяющих вектор поведения индивида в рамках определенного социально-трудового контекста. Ценностно-мотивационный смысл, понимается автором как личностный побудитель, развивающийся в процессе взаимодействия с социальной и профессиональной средой, отражающий характерные особенности различных социальных групп, в зависимости от демографических, профессиональных и других характеристик.

В исследовании базовых ценностей российских учителей В.С. Магун и О.С. Грязнова утверждают, что в отличие от европейских учителей, у отечественных, наблюдается принижение по значимости ценностей Гедонизма (получение удовольствия от жизни); Самостоятельности (свобода, творчество, независимость, любознательность) и Заботы о людях и природе (равенство, мир на земле, мудрость, социальная справедливость, ответственность, честность, верность) [6]. Начиная с возрастного интервала 36-45 лет, педагогические работники ориентируются на стабильную работу с постоянным заработком. Однако А. Бакурадзе пишет, что спрогнозировать, как изменится организационное поведение педагогов после их вознаграждения, очень сложно. Более того, на практике возможны парадоксальные ситуации, когда после вознаграждения педагог ведет себя не так, как ожидает наградивший его руководитель [4].

Целый ряд исследователей указывают на профессиональное выгорание, связанное с удовлетворенностью трудом как стимулятора решения покинуть профессию. Например, Шилинской И.А. связывает текучесть кадров по инициативе работника с удовлетворенностью текущим местом работы [15]. В работах Т. Юдже и Д. Камей-Мюлера содержатся утверждения, что удовлетворенность трудом, работой, является основополагающим фактором для организации деятельности человека и понимается как процесс оценки условий труда, профессии и трудовой деятельности. В последствии в работах некоторых исследователей нашлось подтверждение того, что удовлетворенность от своей работы представляет собой самый важный показатель положения человека в трудовой деятельности и непосредственно связана с поведением [22]. Схожий вывод сделали О.И. Минаева и С.Ф. Багаутдинова, исследовав воспитателей в условиях введения эффективного контракта. Они пришли к выводу, что главное условие удовлетворенности педагогов своим трудом – это продуктивные и доброжелательные взаимоотношения с коллегами, благоприятный психологический климат в коллективе [9].

Основываясь на вышеизложенных положениях, автор исследования выдвинул первые гипотезы о том, что:

— **(H1)** низкий уровень удовлетворённости взаимоотношениями в команде связан с нарушением смыслового единства в коллективах - «миссии» учреждения, это в свою очередь подталкивает педагогов сменить профессию. Группы педагогических работников, которые в меньшей степени осознают смысл своей профессиональной деятельности, продемонстрируют большее желание сменить профессию.

— **(H2)** так как некоторые результаты исследований носят противоречивый характер в отношении влияния материального стимулирования на мотивацию покинуть работу, автор будет предполагать, что эти две переменные будут связаны.

Профессиональное выгорание, Психологический капитал личности (PsyCap) и мотивация покинуть работу

Психологический капитал (PsyCap) в целом определяется как «позитивное психологическое состояние развития человека», для которого характерен высокий уровень Надежды, (Само) Эффективности, Устойчивости и Оптимизма – (HERO). Ф. Лютанс, С. Юссеф и Б. Авوليو пришли к выводу, что положительные свойства психологического капитала могут быть включены в поле позитивного организационного поведения в образовательных учреждениях и зарегистрировали положительное влияние элементов PsyCap на педагогических работников. Психологический капитал отличается от других форм капитала, например, человеческого, которой можно определить как запас знаний, навыков, способностей, которые могут увеличиваться за счет опыта [19].

Показатели психологического капитала (Надежда, (Само) Эффективность, Устойчивость и Оптимизм определяются следующим образом:

– надежда – это познавательный процесс, который побуждает находить силу воли (целенаправленное определение) и силу пути (планирование путей достижения целей), что приводит к положительным эмоциям (ожидание достижения желаемых целей);

– эффективность – это вера в то, что мы можем произвести желаемый эффект, которая является главным стимулом для действия в первую очередь. Чем выше ожидаемая эффективность, тем больше мы будем работать для достижения наших целей, что приведет к более высокой вероятности успеха.

– устойчивость – это способность преодолевать неприятности за счет прошлого опыта решения проблем и негативных событий [31].

– оптимизм определен как положительное объяснение успеха сейчас и в будущем.

Группой исследователей было зарегистрировано, что сотрудники с высоким уровнем PsyCap более мотивированы на достижение целей организации, что приводит к снижению уровня текучести кадров и фактов абсентеизма [18]. В дальнейшем, ряд европейских ученых подтвердили, что показатель психологического капитала связан с мотивацией, эффективностью работы и удовлетворенностью работников, в том числе педагогов [29]. Проведенные автором исследования психологического капитала педагогических работников учреждений для детей-сирот и ценностно-мотивационных смыслов в 2020 г. подтвердило перспективность использования показателей PsyCap в вопросах профессионального выгорания [2; 3].

Также существует целая группа исследований, указывающих на факторы «недомогания», связанных с увеличением показателя демотивации, что в итоге склоняло педагогов покинуть профессию. К этим факторам относятся: неправильное поведение учащихся; высокая рабочая нагрузка; плохие отношения с коллегами и руководителями; высокая интенсивность работы; расширенный график работы [30].

Например, в исследовании Дворкина определены такие особенности труда учителей, способствующие выгоранию, как высокая нагрузка и низкая вовлеченность в принятие

решений на уровне школы. В исследовании не обнаружено связи объема заработной платы, рабочего стажа и возраста учителей с их профессиональным самочувствием, но при этом прослеживается связь профессионального самочувствия учителей и их ожиданий в отношении учащихся [24].

Результаты исследования, проведенного группой ученых среди 2569 норвежских учителей начальных и средних школ, показали, что нехватка времени и проблемы с дисциплиной предсказывали эмоциональное истощение, что, в свою очередь, предсказывало усиление мотивации к уходу и снижение удовлетворенности работой [36].

О влиянии проблем с дисциплиной учащихся на желание покинуть профессию писал еще Ю. М. Фисин, определяя мотивы педагогов ПТУ покинуть работу или профессию в целом. Среди демотиваторов исследователь выделил (в иерархичном порядке): 1. плохое отношение с администрацией: неудовлетворенность стилем руководства, конфликтами и организацией труда; 2. плохие отношения с коллегами (особенно чувствительны молодые специалисты): отсутствие помощи и поддержки, невнимательность с их стороны; 3. трудности с дисциплиной учащихся и их низкая успеваемость [14].

Исследователи сообщают о связи между выгоранием – удовлетворенностью – и профессиональными мотивами. А также определяют факторы, влияющие на формирование эмоционального выгорания: неудовлетворённость выбранной профессией; невозможность повышения квалификации; недостатки в организации работы; напряженные психоэмоциональные нагрузки; неудовлетворённость размером заработной платы [13].

Современные исследования профессионального самочувствия учителей Д. Л. Константиновского, М. А. Пинской и Р. С. Звягинцева дополнили научные знания о профессиональном выгорании отечественных учителей. Исследователи пишут, что для отечественных учителей действенным сильным источником стресса может являться социальный контекст. Так, вероятность профессионального выгорания повышается в случае, когда учителя живут и работают в средних и крупных городах, преподают в общеобразовательных школах с большой долей социально неблагополучных и проблемных детей. Этот вывод еще раз подтверждает предыдущие исследования Ю.М. Фисина и С. Джесуса о влиянии поведения детей на выгорание педагогов [7]. Соответственно в случае нашего исследования, необходимо учитывать, что для воспитанников в сиротских учреждениях характерно социальное неблагополучие и диванное поведение. Около 50% детей имеют задержку психического развития или состоят на учете у профильных специалистов [11]. Следовательно можно будет ожидать высокие показатели мотивации покинуть работу среди тех педагогических работников учреждений для детей-сирот, которые большее количество рабочего времени непосредственно взаимодействуют с воспитанниками.

Принимая во внимание тот факт, что факторы демотивации влияют на развитие выгорания и что психологический капитал (PsyCap) прогнозирует фактическую текучесть кадров, в текущем исследовании автор ожидал, что:

— **(Н3)** мотивация покинуть работу у педагогических работников будет связана с социально-психологическими факторами в сиротских учреждениях. В частности, желание покинуть профессию и низкие показатели психологического капитала будут взаимосвязаны;

— **(Н4)** учитывая тот факт, что профессиональная группа педагогов «воспитатели» проводят большее количество времени с детьми-сиротами в сравнении с другими группами работников, они продемонстрируют больший уровень профессионального выгорания чем педагоги дополнительного образования и педагоги сопровождения.

Как следствие, следуя подходу зарубежных исследователей [23; 27] и отечественных учёных [7], автором предполагалось, что профилактикой профессионального выгорания педагогических работников сиротских учреждений может быть сформированная культура

социально-психологической поддержки педагогов как на уровне учреждения, так и всей сферы социальной политики;

Метод

Исследование сосредоточено на сиротских учреждениях, в частности Центрах содействия семейному воспитанию г. Санкт-Петербург (бывш. детский дом). Автор основывается на эмпирических результатах социологического опроса, проведенного в г. Санкт-Петербург в 10 Центрах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Общий объем респондентов составил 175 педагогических работников., из них: $n = 95$ воспитателей; $n = 33$ педагога дополнительного образования; $n = 47$ педагогов-специалистов.

Выборочная совокупность репрезентирует педагогических работников сиротских учреждений г. Санкт-Петербург. Выборочная совокупность формировалась методом стратификации, основанием для которой послужил анализ содержания трудовой деятельности, функций и задач педагогических работников. Данная классификация составлена на анализе профессиональных стандартов и включенном наблюдении автора статьи в течение 5 лет.

Педагогические работники, условно стратифицированы на три группы: *воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагоги сопровождения*. Подобное деление позволяет проанализировать взаимосвязь между особенностями выполняемой профессиональной роли, содержанием труда с сопутствующей ей мотивацией покинуть работу. Подробная классификация и группировка должностей педагогических работников сиротских учреждений представлена в таблице 1.

К *воспитателям* относятся работники, главной целью которых является создание благоприятной бытовой среды для комфортного проживания детей-сирот и организация воспитательного процесса для их всестороннего развития и социальной адаптации. Это специалисты, составляющие основу всего коллектива, которые непосредственно находятся в группе детей все рабочее время и постоянно с ними взаимодействуют. На них возлагается функции попечения, воспитания и надзора за воспитанниками во время их нахождения в сиротском учреждении; организация и проведение воспитательно-образовательной, коррекционной и развивающей работы с воспитанниками.

К *педагогам дополнительного образования* относятся те сотрудники, главной целью которых является развитие дополнительных компетенций у детей сирот: формирование и развитие творческих способностей, организации свободного времени, удовлетворения потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, укреплении здоровья. У этих специалистов происходит взаимодействие с детьми в основном во время проведения занятий.

К *педагогам сопровождения* относятся сотрудники, главной целью которых является сопровождение образовательного процесса и психолого-педагогических подразделений сиротского учреждения: социально-педагогическое, психолого-педагогическое, правовое, помощь в достижении детьми нормативно установленных результатов освоения общеобразовательных программ. Специалисты в основном взаимодействуют с детьми-сиротами в рамках консультации или занятия.

Для отбора в стратах использовалась процедура простого случайного отбора (SRS). Основным показателем репрезентативности являлось отражение свойств генеральной совокупности по профессионально-квалификационным группам и количественным характеристикам.

Таблица 1 – Стратификация выборки по профессиональным группам

Направление профессиональной деятельности	% от общего числа в ген. совокупности	% от числа опрошенных
Воспитатели:	50-60 %	55,4%
Педагоги дополнительного образования:	20-30 %	19%
Сопровождающие педагоги:	20-30%	25,6%

Респонденты заполняли авторский опросник исследования ценностно-мотивационных смыслов (далее ЦМС) и методику исследования Психологического капитала личности Ф. Лутаса [32].

Анкета исследования имела следующую логическую структуру:

1. социально-демографические и профессионально квалификационные характеристики;
2. оценка общего уровня мотивации: самооценки трудовой активности, общей удовлетворенности работой, оценки планов покинуть профессию;
3. оценки личной важности перечня из 25 ЦМС и удовлетворенности ими в профессиональной деятельности;
4. методика психологического капитала личности PsyCap.

В методике PsyCap предлагается ответить на высказывания, которые описывают мнение респондентов применительно к себе на данный момент: «Я чувствую себя уверенно, представляя мою сферу деятельности во время встречи с руководством»; «Если во время работы у меня возникнут проблемы, я найду много способов справиться с ними»; «Я могу найти много способов достижения текущих целей моей работы»; «Я обычно преодолеваю стрессовые ситуации на работе без усилий»; «Я всегда ищу положительные стороны во всем, когда дело касается моей работы».

Оценка ЦМС, показателей удовлетворенности и PsyCap осуществлялась по 6-бальной шкале, где 1 - полностью не согласен, 2 - не согласен, 3 - не совсем согласен, 4 - немного согласен, 5 - согласен, 6 - полностью согласен.

Все расчеты выполнены с использованием версии IBM SPSS. 26.0 (IBM Corp 2019). Для проверки данных на нормальность распределения использовался критерий Колмогорова-Смирнова. В дальнейшем мы рассчитали средние значения, стандартные отклонения и двумерные корреляции между переменными исследования. Для проверки гипотез о взаимосвязях между переменными использовался критерий Спирмена, для проверки различий между группами использовался критерий U Манна-Уитни. Доверительный интервал определен в 95%.

Результат

Желание покинуть работу педагогическими работниками учреждений для детей сирот обусловлено профессиональными, ценностно-мотивационными и психологическими характеристиками. В сиротских учреждениях 16,2 % педагогических работников задумываются о том, чтобы сменить работу, 25% из этого количества являются воспитатели – педагоги, которые проводят с детьми максимальное количество времени, в сравнении с другими специалистами; 12,2 % респондентов затруднились ответить на этот вопрос, что говорит о некоторых сомнениях педагогических работников остаться в профессии. Чаще всего о своем намерении покинуть профессию сообщают воспитатели в возрасте до 30 лет и педагогическим стажем до 10 лет, около 50%. Что характерно, эта группа в меньшей степени удовлетворена осознанием миссии сиротского учреждения всем коллективом ($\alpha = 0.03$).

В таблице 2 представлены результаты корреляционного анализа показателя «планирование сменить работу» и удовлетворенности ценностно-мотивационными смыслами. Планы сменить работу коррелируют с удовлетворенностью ценностно-

мотивационными смыслами в профессиональной деятельности. Нами зарегистрировано 9 взаимосвязей из общего перечня 25 ЦМС. Для удобства в таблице оставлены только зарегистрированные связи. К ним относится: «Общая удовлетворенность трудом» $r=0.418^{**}$, $p<0.01$; «Удовлетворенность отношениями с коллегами» $r=0.510^{**}$, $p<0.01$; «Удовлетворенность отношениями с администрацией» $r=0.361^{**}$, $p<0.02$; «Удовлетворенность признанием труда детьми» $r=0.362^{**}$, $p<0.02$; «Удовлетворенность совместной работой с коллегами» $r=0.414^{**}$, $p<0.01$; «Удовлетворенность возможностью учиться» $r=0.413^{**}$, $p<0.01$; «Удовлетворенность повышением статуса» $r=0.602^{**}$, $p<0.01$; «Удовлетворенность осознанием миссии учреждения всем коллективом» $r=0.384^{**}$, $p<0.01$; «Удовлетворенность личности руководителя собственным ожиданиям» $r=0.376^{**}$, $p<0.01$.

Таблица 2 – Взаимосвязь планирования сменить работу и показателей удовлетворенности ценностно-мотивационными смыслами

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1)Планы сменить работу		,418** 0,000 175	,510** 0,000 175	,361** 0,002 175	,362** 0,002 175	,414** 0,000 175	,413** 0,000 175	,602** 0,000 175	,384** 0,001 175	,376** 0,001 175
(2)Общая удовлетворенность трудом			,248* 0,033 175	,311** 0,007 175	0,213 0,069 175	0,150 0,202 175	0,189 0,107 175	,457** 0,000 175	,369** 0,001 175	0,183 0,118 175
(3)Удовлетворенность отношениями с коллегами				,813** 0,000 175	,741** 0,000 175	,741** 0,000 175	,718** 0,000 175	,729** 0,000 175	,687** 0,000 175	,738** 0,000 175
(4)Удовлетворенность отношениями с администрацией					,771** 0,000 175	,745** 0,000 175	,779** 0,000 175	,724** 0,000 175	,722** 0,000 175	,747** 0,000 175
(5)Удовлетворенность признанием труда детьми						,747** 0,000 175	,708** 0,000 175	,717** 0,000 175	,641** 0,000 175	,665** 0,000 175
(6)Удовлетворенность совместной работой с коллегами							,702** 0,000 175	,718** 0,000 175	,714** 0,000 175	,781** 0,000 175
(7)Удовлетворенность возможностью учиться								,683** 0,000 175	,750** 0,000 175	,654** 0,000 175
(8)Удовлетворенность повышением статуса									,722** 0,000 175	,648** 0,000 175
(9)Удовлетворенность осознанием миссии учреждения всем коллективом										,691** 0,000 175
(10)Удовлетворенность личностью руководителя собственным ожиданиям										

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Из данных представленных в таблице 3 видно, что планы сменить работу имеют взаимосвязи с показателями PsyCap, такими как «эффективность» $r=0.508^{**}$, $p<0.01$ и «оптимизм» $r=0.393^{**}$, $p<0.01$. Примечательно, что сами показатели психологического капитала коррелируют друг с другом, что подтверждает вывод некоторых ученых о

синергетическом влиянии параметров «эффективности», «надежды», «устойчивости» и «оптимизма» на личность [32].

Таблица 3 – Взаимосвязь решения сменить работу и показателей PsyCap

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Планы сменить работу	Корреляция Спирмена	1	,508**	-0,040	0,120	,393**
	знач. (двухсторонняя)		0,000	0,734	0,307	0,001
	N		175	175	175	175
(2) Эффективность	Корреляция Спирмена		1	,411**	,652**	,660**
	знач. (двухсторонняя)			0,000	0,000	0,000
	N			175	175	175
(3) Надежда	Корреляция Спирмена			1	,622**	0,210
	знач. (двухсторонняя)				0,000	0,073
	N				175	175
(4) Устойчивость	Корреляция Спирмена				1	,675**
	знач. (двухсторонняя)					0,000
	N					175
(5) Оптимизм	Корреляция Спирмена					1
	знач. (двухсторонняя)					
	N					

Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). **

Обсуждение

В первую очередь автором проверялись гипотезы о влиянии ценностно-мотивационных смыслов на мотивацию покинуть профессию. Обращает на себя тот факт, что мотивация покинуть профессию связана с комплексом показателей удовлетворённости ЦМС. На принятие решения педагогических работников сиротских учреждений покинуть работу влияют общечеловеческие ЦМС, связанные с отношениями в коллективе, с отношениями с детьми, удовлетворенностью совместной работой с коллегами, удовлетворенностью осознания «Общего дела» всем коллективом. Это позволяет подтвердить гипотезу Н1 о том, что желание покинуть работу педагогическими работниками в первую очередь связано с профессиональным взаимодействием в коллективе, неудовлетворенностью «моральных» ценностно-мотивационных смыслов. Данный вывод еще раз подтверждает заключения Г.С. Никифорова о влиянии смыслов профессиональной деятельности на «профессиональное здоровье» [10]. В свою очередь это подчеркивает актуальность использования концепции ценностно-мотивационных смыслов в исследовании проблем профессионального выгорания.

Примечательно, что в ранее проведенном исследовании ценностей учителей, В.С. Магун, отмечал, что российским педагогам свойственно принижение альтруистических ценностей заботы, толерантности, равенства и напротив, характерна гипертрофированность конкурентных ценностей заработка, успеха, власти, как и всему обществу в целом [6]. Исследователь отмечал, что эгоистическая ориентация на личный успех и заработок является не следствием профессиональных деформаций, а экономического благополучия страны и объясняется характерным показателем валового национального дохода на душу населения [8].

Вопросы управления текучестью педагогов через стимулирование становится предметом специальных социологических исследований на международном и всероссийском уровнях. На эту тему в литературе встречаются противоречивые выводы. С одной стороны, существуют исследования (например, С. Грин и Д. Хейвуд, 2008), которые пишут, что стимулы к зарплате повышают удовлетворенность работой [24]. С другой стороны, другие

исследования (например, Д. Марсден, С. Френч и К. Кубо, 2001) продемонстрировали, что материальные стимулы способствуют профессиональной демотивации [34].

Вместе с тем, в отличии от результатов исследования В.С. Магуна, указывающего на доминирующие материальные ценности педагогических работников [6] и Л. Гоулера, который утверждал, что одной из причин текучести кадров являются условия труда и уровень заработной платы [8], в настоящем исследовании гипотеза Н2 о влиянии удовлетворенности материальными ценностями на желание покинуть профессию не подтвердилась. В проведенном автором исследовании было зарегистрировано, что удовлетворенность уровнем заработной платы не только не влияет на решение педагога покинуть работу, но и не оказывает никакого воздействия на его трудовую активность. Более того, автором были проведены дополнительные тестирования между переменными «удовлетворенность размером премии» и «желание покинуть работу» и «трудовая активность» и результаты были схожими.

Педагогические работы в большей степени ориентированы на их оценку со стороны детей. Удовлетворенность ЦМС (5) «Удовлетворенность признанием труда детьми» имеет значимую двустороннюю корреляцию с планированием сменить работу. Соответственно, чем выше удовлетворенность педагога признанием труда его труда со стороны детей, тем меньше он будет задумываться сменить работу. Данный вывод вполне согласуются с результатами Дворкина, который не обнаружил связи объема заработной платы с профессиональным самочувствием педагогов, но при зарегистрировал связь профессионального самочувствия учителей и их ожиданий в отношении учащихся [24]. Также и Д.В. Вельмисова обращает внимание, что ряд терминальных смыслов респондентов, имеющих наиболее высокий ранг значимости – материально обеспеченная жизнь, безопасность, бытовой комфорт и удобство, свобода – оказались вне взаимосвязей с инструментальными смыслами [5].

На основе эмпирических данных подтвердилось предположение о том, что желание покинуть профессию и уровень психологического капитала будут взаимосвязаны (Н3). В следствии высоких психологических нагрузок в профессиональной деятельности педагоги учреждений для-детей сирот демонстрируют низкий уровень PsyCap. В первую очередь, показателей «эффективность» и «оптимизм».

Гипотеза	Путь	Решение
Н1 Удовлетворённость взаимоотношениями в команде связана с нарушением смыслового единства в коллективах - «миссии» учреждения, это в свою очередь подталкивает педагогов сменить профессию	УОТ → УМС → МПР	подтверждена
Н2 Удовлетворенность материальным стимулированием связана с желаем покинуть работу	УМС → МПР	отклонена
Н3 Желание покинуть профессию и низкие показатели психологического капитала взаимосвязаны	РС → МПР	подтверждена
Н4 Воспитатели демонстрируют больший уровень профессионального выгорания в сравнении с другими профессиональными группами педагогов	ВПН → МПР УМС	подтверждена

Сокращения: МПР – мотивация покинуть работу УОТ – удовлетворённость взаимоотношениями; УМИС – удовлетворенность миссии; РС – психологический капитал; УМС – удовл. Материальным симулированием

Принимая во внимание двухстороннюю корреляцию между параметрами психологического капитала, ценностно-мотивационными смыслами и желанием покинуть работу, и, учитывая, что исследуемые показатели являются управляемыми, можно наметить управленческие инструменты, нацеленные на сокращение уровня текучести кадров в организациях.

Выводы

Основываясь на теоретическом и эмпирическом материале к причинам текучести педагогических кадров в сиротских учреждениях можно отнести: уровень психологического капитала; удовлетворенность отношениями с коллегами и администрацией в том числе совместной работой; удовлетворенность возможностью учиться, повысить свой статус; удовлетворенность осознанием миссии учреждения всем коллективом, удовлетворенность признанием труда педагога со стороны детей.

На основе обобщенного анализа можно выделить основные группы причин текучести педагогических работников учреждений для детей-сирот:

— ценностно-мотивационные смыслы, связанные взаимоотношениями (с коллегами, администрацией, детьми; осознанность общей миссии всем коллективом, организация коллективных проектов; личность руководителя);

— статусные ценностно-мотивационные смыслы (возможность повысить статус, обучаться.);

— уровень психологического капитала личности (показатели «эффективность» и «оптимизм»).

Управленцы в процессе деятельности все чаще затрагивают материальные вопросы, при этом не полной мере используя современные теории и практики по развитию системы управления педагогическим персоналом и не учитывают ценностно-мотивационных смыслов самих работников.

Более того многими управленцами сиротских учреждений вопросам текучести ошибочно не уделяется должного внимания и, как правило, в процессе подбора персонала многие из них задают себе вопрос «Знает ли кандидат специфику работы?», «Может ли кандидат выполнять эту работу?» исходя из чего, пытаются строить свою деятельность по управлению персоналом. При этом забывая о вопросах «Хочет ли кандидат погрузиться в работу и решать ее проблемы?», «Схожи ли его мотивационные смыслы со смыслами коллектива?», «Надолго ли хватит его активности?»

Важность и перспективность исследования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических учреждений для детей-сирот является актуальной т.к. они характеризуют социализацию, профессионализацию конкретных работников, которые оказывают воздействие на индивидуальные стратегии личностного и профессионального развития, отражают место профессии в структуре жизненного мира человека.

Литература

1. Ахтырский А. А. Оценка состояния системы трудовой мотивации педагогического персонала учреждений для детей-сирот // Интеграция науки, образования и бизнеса - основа модернизации экономики: материалы науч. конф. аспирантов СПбГЭУ / под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Е. А. Горбашко. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2018. 147 с.

2. Ахтырский А.А. Исследование процессов профессионального выгорания педагогических работников сиротских учреждений. Опыт применения методики PsyCap в России // Телескоп. 2021. №2. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-protsessov-professionalnogo-vygoraniya-pedagogicheskikh-rabotnikov-sirotskih-uchrezhdeniy-opyt-primeneniya-metodiki> (дата обращения: 05.10.2021).

3. Ахтырский А.А. Мотивационные смыслы педагогических работников сиротских учреждений. Социология и право. 2020;(3):48-57. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2020-3-48-57>

4. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. — М.: Сентябрь, 2005. — 192 с.

5. Вельмисова Д.В., Потемкин В.К. Взаимосвязи терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников. Социология №4, 2021.
6. Грязнова О. С., Магун В. С. Базовые ценности российских и европейских учителей // Социологический журнал, 2011. Том. 0. № 1. С. С. 53-73.
7. Константиновский Д. Л. , Пинская М. А. , Звягинцев Р. С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // Социологические исследования – 2019. – Номер 5 С. 14-25 [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.jes.su/socis/s013216250004949-6-1> (дата обращения: 08.03.2022). DOI: 10.31857/S013216250004949-6
8. Магун, В. С. Базовые ценности-2008: сходства и различия между россиянами и другими европейцами : Препринт WP6/2010/03 [Текст] / В. С. Магун, М. Г. Руднев ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 52 с. – 150 экз.
9. Минаева О. И., Багаутдинова С. Ф. (2015) Анализ состояния мотивации деятельности педагогов ДОУ в условиях введения эффективного контракта // Международный студенческий научный вестник. № 5 (часть 3). С. 403–405.
10. Никифоров Г. С. и др. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПГУ, 1991.
11. Отчет уполномоченного по правам ребенка Санкт-Петербурга Агапитовой С. Ю. за 2018 г.
12. Потемкин В.К. Экономическая социология. Учебное информационно-аналитическое пособие. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020.
13. Ткач Е.Н., Ткач Р.С. Социально-психологические факторы эмоционального выгорания сотрудников детских домов/Е.Н. Ткач, Р.С. Ткач//Акмеология. -2016. -№1 (57). -С.64-69.
14. Фисин Ю. М. О некоторых мотивах устойчивости кадров в педагогическом коллективе среднего ПТУ//Личность в системе коллективных отношений: Тезисы докладов Всесоюзной конференции в г. Курске. -М., 1980.
15. Шилинскийте И.А. Совершенствование управления текучестью персонала [Текст] / И.А. Шилинскийте // Вестник Новгородского филиала РАНХиГС. – 2017. – №1–1(7). – С. 119-125.
16. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / 2-е расшир. изд. - Москва: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013.
17. Aloe, A., Shisler, S., Norris, B., Nickerson, A., & Rinker, T. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30-44.
18. Avey JB, Patera JL, West BJ. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2006;13: 42–60.
19. Becker G. Human Capital: A theoretical and empirical approach with special references to education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press; 1993.
20. Chang, Mei-Lin. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21: 193–218. [CrossRef]
21. Cherniss C. (1992) Long-term Consequences of Burnout: An Exploratory Study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 13(1): 1–11. DOI: 10.1002/job.4030130102
22. Dalal, R., Baysing, M., Brummel, B., & LeBreton, J.(2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), E295-E325.
23. Day C., Gu Q. (2014) *Resilient Teachers, Resilient Schools*. London: Routledge. DOI: 10.4324/9780203578490
24. Dworkin A.G. (2009) Teacher Burnout and Teacher Resilience: Assessing the Impacts of the School Accountability Movement. In: *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*. Ed. by L.J. Saha, A.G. Dworkin. Boston, MA: Springer US: 491–502. DOI: 10.1007/978-0-387-73317-3_32.
25. Federičová, Miroslava. 2021. Teacher Turnover: What Can We Learn from Europe? *European Journal of Education* 56: 102–16. [CrossRef]
26. Green, C., & Heywood, J. (2008). Does performance pay increase job satisfaction?. *Economica*, 75, 710-728
27. Henderson N., Milstein M. (2003) *Resiliency in Schools: Making It Happen for Students and Educators*. Corwin Press.
28. Hong, Ji Y. 2010. Pre-Service and Beginning Teachers' Professional Identity and Its Relation to Dropping out of the Profession. *Teaching and Teacher Education* 26: 1530–43. [CrossRef]
29. Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education and Luthans F, Norman S., Avolio B. & Avey J.. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219.
30. Jesus, S. N. (2003). La motivación de los profesores: Una revisión de la literatura [Teacher motivation: A literature review]. In D. García-Villamisar & T. Freixas Guinjoan (Eds.), *El estrés del profesorado [Teachers' stress]*(pp. 119-139).

31. Luthans F.(2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational behavior*, 23, 695-706.
32. Luthans F., Avey J. B., Avolio B. J., Peterson S. J. The development and resulting performance impact of positive psychological capital // *Human Resource Development Quarterly*. 2010. Vol. 21. No. 1. P. 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
33. Macdonald, Doune. 1999. Teacher Attrition: A Review of Literature. *Teaching and Teacher Education* 15: 835–48. [CrossRef]
34. Marsden, D., French, S., & Kubo, K. (2001). Does performance pay de-motivate, and does it matter?. London, United Kingdom: Centre for Economic Performance.
35. Qin L. Factors relating to teachers' intention to change school: A multilevel perspective. *Policy Futures in Education*. 2019;17(3):318-338. doi:10.1177/1478210318822184
36. Skaalvik, Einar M., and Sidsel Skaalvik. 2014. Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports* 114: 68–77. [CrossRef]
37. Watlington, Eliah, Robert Shockley, Paul Guglielmino, and Rivka A. Felsher. 2010. The High Cost of Leaving: An Analysis of the Cost of Teacher Turnover. *Journal of Education Finance* 36: 22–37. [CrossRef].