

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Факультет психологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП

канд. психол. наук, доцент

 Т.Е. Левицкая

подпись

« 19 » января 2023 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА СПЕЦИАЛИСТА
(ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

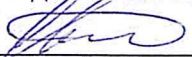
КОМПОНЕНТЫ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ В НАРРАТИВАХ И САООТЧЕТАХ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

по специальности 37.05.01 Клиническая психология
специализация «Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных
ситуациях»

Анваров Акежан Ходжа-Абассович

Руководитель ВКР

канд. психол. наук, доцент

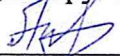
 С.В. Тюлюпо

подпись

« 19 » января 2023 г.

Автор работы

студент группы № 20703

 А.Х. Анваров

подпись

« 19 » января 2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Субъективное благополучие и эмоциональное выгорание научно-педагогических работников как объект психологического исследования	7
1.1 Профессиональная деятельность научно-педагогического работника как фактор субъективного благополучия.....	7
1.2 Субъективное благополучие научно-педагогических работников.....	17
1.3 Феномен эмоционального выгорания в академической среде как предиктор субъективного благополучия научно-педагогических сотрудников	21
2 Методологический дизайн качественного анализа субъективного благополучия и эмоционального выгорания научно-педагогических работников	26
2.1 Сбор эмпирических данных: метод полуструктурированного интервью	26
2.2 Методологический подход и описание процедур	28
3 «Обоснованная теория» как метод экспликации феноменов субъективного благополучия и эмоционального выгорания.....	31
3.1 Этапы кодирования эмпирических данных и результаты аналитических процедур.....	31
3.2 Основные выводы, обсуждения результатов эмпирического исследования	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ А	64
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	66

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы и актуальность исследования. В интересах здоровьесбережения проблема психологического здоровья является одной из приоритетных, социально-значимых задач, обеспечивающая жизнеспособность и адаптированность субъекта деятельности [6,7,8,39]. Субъективная удовлетворенность трудом, качеством жизни выступают важными показателями психологического благополучия человека [59,28,37,40,43,74]. Ощущение неудовлетворенности, «несчастья», может приводить к снижению умственной концентрации личности и ее общей непродуктивности, а не вовлеченность в трудовую деятельность может выступить фактором эмоционального выгорания [62,65,70].

Важность социальной функции высших образовательных институтов можно оценить в подготовке качественных специалистов и научного развития, которая обеспечивает социально-экономический и научно-технологический прогресс. В этом смысле, научно-педагогические работники являются человеческим ресурсом, результат труда которых напрямую определяет эффективность образовательных учреждений. Мониторинг экономики образования демонстрирует, что наименее удовлетворенными работой являются профессорско-преподавательский состав, в сравнении с сотрудниками, находящимися на административно-управленческих позициях. Привлекательность административно-управленческой позиции обусловлена не содержанием деятельности, а сопутствующей позиции заработной платой [27]. Между тем субъективное профессиональное благополучие не определяется только материальным аспектом трудовой деятельности, а может быть критерием профессиональной идентичности, показателем его адаптации к деятельности, характеристикой принятия профессиональных ценностей и может рассматриваться как интегральный критерий здоровья профессионала [6]. Говоря о привлекательных сторонах профессиональной деятельности, часто научно-педагогические работники

отмечают «занятие наукой», «академическую свободу», «работу с молодым поколением» как факторы способствующие благополучию [31, 32, 38]. При этом поиск отечественных работ, содержащих словосочетания «субъективное благополучие» и «эмоциональное выгорание» и опубликованных в 2022 году, выявил только 17 результатов, лишь 3 из которых относят к данной проблематике среди научно-педагогических работников. В связи с этим становится актуальным освещение тех аспектов профессиональной деятельности научно-педагогических работников, которые могут составлять ядро психологического благополучия в профессиональной среде и тех, которые могут сдвигать уровень благополучия в ту или иную сторону.

Целью является поиск значимых для научно-педагогических работников компонентов академической среды, являющиеся основанием для субъективного благополучия и эмоционального выгорания.

Объектом данного исследования является содержание нарративов и самоотчетов научно-педагогических работников о трудовой деятельности в привлекательных и непривлекательных аспектах.

Предмет исследования – компоненты феноменов субъективного благополучия и эмоционального выгорания научно-педагогических работников, раскрывающиеся в их нарративах и самоотчетах о привлекательных и непривлекательных аспектах трудовой деятельности.

Задачи:

- 1) Теоретический обзор и систематизация имеющихся данных и представлений о феноменах субъективного благополучия и эмоционального выгорания, обозначение значимых структурных компонентов феноменов.
- 2) Определение специфичных маркеров, составляющих субъективное благополучие ученого-преподавателя

- 3) Установление роли феномена эмоционального выгорания в контексте психологического благополучия научно-педагогического работника
- 4) Систематизация и построение компонентов субъективного благополучия и эмоционального выгорания научно-педагогических работников методом «обоснованной теории»

Гипотезы исследования:

Ценностно-смысловые образования такие как: «приносить пользу обществу», «возможность заниматься наукой», «свободная среда» выступают системообразующим ядром субъективного благополучия научно-педагогических работников, тогда как материальная сторона вознаграждения является стабилизирующим элементом субъективного благополучия в аспектах ситуативной удовлетворенности трудовой деятельностью.

Теоретико-методологическими основаниями исследования выступили работы, посвященные субъективному благополучию за последние полвека. Из зарубежных авторов преимущественно работы Э. Динера, М. Селигмана и Н. Брэдберна явились теоретическим фундаментом, предлагавшим структурную картину феномена. Из отечественных авторов работы Д. А. Леонтьева и Р. М. Шамянова, посвященные идейному, содержательному анализу феномена субъективного благополучия.

Методы исследования. Выборку исследования составили 2 респондента Томских университетов, занимающиеся научной и педагогической деятельностью. Возраст респондентов на момент сбора данных: мужчина 32 года, женщина 41 год, с общим профессиональным стажем не менее 10 лет. Данные исследования получены с помощью полуструктурированного клинического интервью. Методологическим подходом, обеспечивавшим экспликацию феноменов субъективного благополучия и эмоционального выгорания, был выбран метод «обоснованной теории». Основанием для выбора именно этой методологии

выступает то, что данный метод является стандартизированным качественным методом и является универсальным инструментом в социальных науках, позволяющий исследовать еще неосвещенные области интересуемых феноменов в поисковых психологических исследованиях [41].

Научная новизна исследования заключается: а) в фокусе исследования на сотрудниках высших учебных заведений в контексте субъективного благополучия; б) в качественно новом подходе анализа феномена благополучия на группе научно-педагогических работников, а именно в методологии «обоснованной теории», что позволяет выстроить концептуально новую теорию на основе эмпирических данных.

Практическая значимость исследования выражается в возможности применения результатов в отношении психологического здоровья группы научно-педагогических сотрудников, область ответственности которых напрямую связан с становлением новых специалистов и научно-технологическим прогрессом страны.

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение, список литературы и приложения. 77 наименований в списке литературы и 2 приложения, содержащие стенограмму и список использованных вопросов в исследовательском интервью.

1 Субъективное благополучие и эмоциональное выгорание научно-педагогических работников как объект психологического исследования

1.1 Профессиональная деятельность научно-педагогического работника как фактор субъективного благополучия

В современных психологических исследованиях все чаще используют термин «субъективное благополучие» как интегральное понятие, объединяющее разные сферы человеческой жизни [35]. Р. М. Шамионов предложил следующее определение [21]: «субъективное благополучие – понятие, выражающее собственное отношение человека к своей личности, жизни и процессам, имеющим важное для нее значение с точки зрения усвоенных нормативных представлений о «благополучной» внешней и внутренней среде и характеризующееся переживанием удовлетворенности».

Удовлетворенность трудом является одним из показателей, составляющих качество жизни, субъективное благополучие каждого субъекта труда [42,43]. Исследования показывают, удовлетворенность в профессионально-трудовой деятельности в значительной степени детерминируют осмысленность и удовлетворенность жизнью в целом [19,40]. Между тем, есть мнение, что доминирующим в профессиональном благополучии субъекта труда может являться его субъективная оценка своей востребованности и социальной ценности результатов деятельности [1]. В работе посвященной оценке удовлетворенности трудом в академической сфере отмечается, что уровень удовлетворенности сотрудников в сфере образования заметно повысился в периоде с 2006 года по 2020 год [19]. В этой же работе, на примере южного федерального университета показывается, что наиболее удовлетворенные трудом являются научно-педагогические работники. Опрос, проведенный НИУ ВШЭ, демонстрирует [27], что работа в высших учебных заведениях позволяет удовлетворить нематериальные аспекты потребностей, когда материальные потребности большинства сотрудников остаются нереализованными. Среди

привлекательных факторов в качестве предпочтения академической среды отмечают: возможность работать с молодежью, интересное профессиональное окружение, возможность приносить пользу обществу, возможность заниматься научной деятельностью. С этой точки зрения, трудовая деятельность научно-педагогическими работниками может субъективно оцениваться как социально ценная, а академическая среда может рассматриваться как возможность субъективной оценки своей востребованности и ценности производимого труда обществом.

Дж. Акерлоф и Р. Крэнтон в своей работе отмечают важность формирования профессиональной самоидентификации и ее влияния на мотивацию, результаты труда[47]. Исследователи считают, что в условиях слабых денежных стимулов, повышение продуктивности может компенсироваться пониманием единства с профессиональной средой и организацией, то есть выстроенной профессиональной идентичностью. По их мнению, выраженность профессиональной идентичности ярко обнаружить можно в профессии педагога, которая может опосредовать удовлетворенность трудом, а значит и субъективным благополучием.

Субъективное благополучие является интегральным показателем таких уровней как: физическое, духовное, социальное, материальное и психологическое благополучие, об этом писали в своих работах Р.М. Шамионов и Л.В. Куликов [13,44]. В контексте материального благополучия, одно дело, удовлетворенность индивидуальным контекстом: в какой степени материальное благосостояние такой группы людей как научно-педагогические работники определяет их общий уровень благополучия? Другое дело, в какой степени материальное вознаграждение соответствует их субъективной оценке значимости проделанной работы и с чем это может быть связано? Касательно материального состояния, ряд исследований показывают, что уровень дохода имеет прямое влияние на уровень благополучия до определенной степени, пока не достигнет плато, что в

последствие было названо парадоксом «Истерлина» [55,58,59,77]. Тем не менее, ряд положений свидетельствуют о том, что одни и те же люди, находясь в одинаковых социоэкономических ситуациях могут в разной степени определять свой уровень счастья [57,68], что свидетельствует в пользу субъективного эталона оценки, необходимого для удовлетворения индивидуальных потребностей. Несмотря на это, исследование Н.В. Лазаревой, подчеркивает взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и ростом оплаты труда, как необходимого условия [14] для ощущения благополучия.

Материальные потребности научно-педагогических работников также весомы, как и их профессиональная удовлетворенность. Тем не менее, несмотря на выраженную неудовлетворенность материальным состоянием научно-педагогическими работниками, по определенным причинам они все же остаются в академической среде, что говорит в пользу возможного удержания баланса между материальными потребностями и нематериальными потребностями личности.

Если рассмотреть с точки зрения важности содержания труда для личности, то профессиональный стандарт научно-педагогических работников гласит, помимо предъявляемых общепедагогических трудовых функций [22]

D1. «Осуществлять научно-исследовательскую и научно-техническую деятельность в рамках собственных научных задач и задач кафедры»

D2. «Планировать и организовывать образовательный процесс на основе интеграции результатов научной деятельности»

D3. «Реализовывать образовательный процесс на основе интеграции результатов научной деятельности»

Исходя из положений, верифицируемых в документе федерального образовательного стандарта, можно говорить, что научно-исследовательская деятельность в своей основе должна подразумевать наличие гностических

потребностей личности, включающее в себя стремление к росту и развитию. В этом же документе, если обратить внимание на трудовые функции педагога в высшем образовательном учреждении, можно отметить высокую степень свободы в контексте планирования, реализации курируемых дисциплин, подразумевающая необходимый уровень компетентности и собственной активности субъекта деятельности (автономности). То есть трудовая деятельность научно-педагогических работников может рассматриваться в рамках эвдемонистической модели, как способа достижения благополучия. В соответствии с представлениями античных философов принято различать два способа достижения счастья: первый, гедонистический подход благополучия фокусируется на счастье и определяет благополучие с точки зрения достижения удовольствия и избегания боли. Второй, эвдемонистический подход сконцентрирован на процессе самореализации личности и определяет благополучие с точки зрения степени, в которой человек полностью функционирует [4, 5,71].

В 80-х годах прошлого столетия исследователем П. Варр была предложена модель благополучия в контексте профессиональной деятельности в соответствии с эвдемонистической моделью психологического благополучия К. Рифф [72], включающая в себя четыре основных компонента: «эмоциональное благополучие», «автономия», «стремление к росту и развитию» и «компетентность», которые показывают интегральный показатель общего функционирования личности [75]. Условия труда и задачи научно-педагогических работников, в соответствии с моделью Варр, предлагают среду, в которой реализуются необходимые компоненты для полноценного функционирования личности. Однако эмоциональное благополучие является тем показателем, который детерминирован и внешними обстоятельствами: как перегрузка, психологический климат в коллективе, повышенная ответственность, оплата труда [2], являющиеся предикторами эмоционального выгорания и не всегда зависящие от субъекта деятельности.

К профессиям с высоким риском эмоционального выгорания чаще всего относят трудящихся в системе «человек-человек», так называемые, «помогающие» и «альтруистические» профессии. В этом смысле, профессиональная деятельность научно-педагогических работников классифицируется в группу с высоким риском выгорания. Зачастую специалисты в социальных областях могут использовать свои внутренние ресурсы в качестве эмоционального «донорства» [30, 36]. Современный научно-педагогический работник выполняет немало задач, среди которых, помимо преподавательской нагрузки, могут быть административные должности, проекты, гранты, научно-исследовательская деятельность, отчетная работа и т.д. Перегруженность, в свою очередь, может выступить фактором, снижающим благополучие научно-педагогических сотрудников, или же фактором эмоционального выгорания. Спектр выполняемых трудовых задач говорит о достаточно широкой области ответственности, которая отвечает за немалую долю психоэмоциональной нагрузки.

Само по себе эмоциональное благополучие является показателем психологического благополучия личности. Исследователями Н. Бредберном и др. [9,48,50], развивавшими конструкт субъективного благополучия, были выделены три основных компонента, определяющие уровень психологического благополучия личности: «положительный аффект», «негативный аффект» и «когнитивная оценка» (суждение об удовлетворенности жизнью). Так или иначе, ощущение «счастья» неразрывно связано с переживаемыми эмоциями человека. В сущности, эмоции, как и положительные, так и отрицательные, сопровождают человеческую жизнь постоянно и выступают фоном, внутри которого разворачивается человеческая деятельность, будь то профессиональная, будь то личная жизнь. Из этого положения следует вопрос, какие объективные условия научно-педагогических сотрудников могут выступать источником положительных эмоций, а какие источником негативных? Очевидно, если бы в профессиональной деятельности научно-педагогических работников

доминировали бы только негативные эмоции, это могло бы служить выталкивающим фактором из академической среды или же фактором эмоционального выгорания.

Выделение третьего компонента в структуре психологического благополучия не что иное, как признание важности субъективного измерения. Когда речь заходит о когнитивных суждениях, оценках, мы всецело затрагиваем тему ценностно-смысловых ориентаций человека. В контексте трудовой деятельности Шамионов выражался следующим образом: «субъективное благополучие человека зависит от того места, которое занимает его профессиональная деятельность в системе его смысловых отношений и ценностей». В этой связи ценностно-смысловые установки человека, выступают своеобразным буфером, дающие определенную оценку тем или иным событиям, положениям вещей, и, придающие осмысленность действиям [17,42,43]. Это обеспечивает актуальность изучения ценностно-смысловых образований свойственных ученым-преподавателям, являющихся основанием для их когнитивных суждений, и, определяющих степень удовлетворенности трудом, жизнью.

Субъективное благополучие как многомерный феномен: различные детерминанты благополучия научно-педагогических работников

Как и у любого человека, так и у научно-педагогических работников их жизнь не ограничивается только трудовым процессом, а включают в себя и семейную жизнь, где они выполняют определенную семейную роль, задачи и т.д. В этом смысле интересным будет то, как НПР оценивают роль семьи в собственной жизни, как показатель субъективного благополучия. По результатам исследований Диннера и ряда других исследователей, брак

положительно коррелирует с субъективным благополучием, потому как счастливые люди имеют близкие межличностные контакты и меньше времени проводят в одиночестве [53, 54]. По мнению Селигмана, люди в браке счастливее других, но неудачный брак на деле оказывает разрушительный эффект для благополучия, в сравнении с одиночеством [29]. Проведенное исследование на участниках клуба знакомств Осиным и Перловой [23], подтверждает мнение других исследователей, что одиночество является негативным компонентом, детерминирующим неудовлетворенность и плохую осмысленность собственной жизни. Если рассмотреть семью с точки зрения системного подхода, то семья – не является просто механической суммой ее элементов, ее жизнеспособность обеспечивается целостной единой системой. Семья же включает в себя три важных компонента, а именно: то, что семья по отношению к окружению выступает целостным единством и каждый элемент находится в определенных взаимосвязях друг с другом; каждый отдельно взятый элемент выполняет определенную функцию по отношению к семье; элементы семейной структуры связываются по принципу «взаимовлияния» друг на друга [31]. С этой стороны вещей любопытно следующее: может ли профессиональная деятельность НПП ограничивать время необходимое для включенности в семейную жизнь (для их субъективного благополучия) в связке «труд-личная жизнь», и какая из сфер жизни для них может быть доминирующей, семейная жизнь или профессиональная деятельность?

В современном образовательном процессе нередко НПП сталкиваются с высокой отчетной деятельностью, предъявляемой со стороны министерства образования и науки, значительно мешающей общей продуктивности субъекта в научно-исследовательской деятельности [9]. Помимо необходимого конечного результата в научно-исследовательской деятельности, существующие преподавательские задачи вносят немалую часть общей трудовой нагрузки, а в ситуации дополнительной бюрократической загруженности возможности трудового потенциала могут

снижаться. Это, в свою очередь, может привести не только к снижению эффективности субъекта труда, но и к различным негативным психическим состояниям [15]. Какова роль бюрократической нагрузки, отмечаемая научно-педагогическими работниками, в этом отношении как фактора, снижающего уровень благополучия в трудовой деятельности, является вопросом, ответ которого будет занимать практическую часть работы.

Социально-психологический аспект трудовой деятельности научно-педагогических сотрудников предполагает постоянное взаимодействие с коллегами, сотрудниками кафедры, университета, в особенности, со студентами. Некоторые работы демонстрируют [52,56,61,65], что устойчивые личностные характеристики как «экстраверсия» (направленность на социум) и «невротизм» (эмоциональная неустойчивость) значительно связаны с получением того или иного вида эмоций. В них утверждается, что ощущение «счастья» положительно коррелирует с общительностью и активностью, и отрицательно связаны с эмоциональностью и импульсивностью. Экстраверсия вместе с составляющими ее чертами общительности, темпа и энергии предрасполагает индивидов к позитивному аффекту, тогда как невротизм (и, следовательно, общая эмоциональность, импульсивность, страх и гнев) предрасполагает индивидов к негативному аффекту. Таким образом, заключается, что люди с личностной особенностью характера как «экстраверсия» склонны получать гораздо больше положительных эмоций и уровень счастья у них значительно выше. Конечно, в задачи исследования не входит установление таких устойчивых личностных характеристик у НПП, но следуя логике положения можно предположить, что эмоции, получаемые за счет специфики трудовой деятельности, а именно за счет взаимодействия с коллегами и со студентами, будут определять степень благополучия в профессиональной среде, в ту или иную сторону. А удовлетворенные трудом НПП, будут позитивно отзываться о работе со студентами или с коллегами. С другой стороны, отмечают ли НПП, не положительные отношения с людьми в трудовой сфере как фактор благополучия, а само «общение» в контексте

трудовых задач как источник позитивных переживаний становится актуальным.

Р.М. Шамионов в своей работе [42], ссылаясь на труды ряда авторов, выводит следующее положение: «смысловая определенность выступает регулятором отношений субъекта с внешним миром и внешнего мира, а также направлений активности, ее качественных характеристик». В этой же работе он пишет, что «определенная соотнесенность жизненных и профессиональных ценностно-смысловых ориентаций выступает существенным фактором благополучия». Д.А. Леонтьев в своей работе указывает [18], что «человек стремится не только к приятному, к позитивному эмоциональному балансу и удовлетворенности, но также к успешному и осмысленному», именно поэтому в некоторых случаях человек может жертвовать собственным благополучием во имя смысла. Из вышесказанного становится понятным, что соотнесенность ценностно-смысловой сферы в трудовой деятельности является критерием удовлетворенности не только в контексте профессионального благополучия, но и субъективного благополучия в целом. Какие смыслы могут быть движущей силой в деятельности НПР, придающие значимость собственной личности, а еще важнее вопрос, откуда берутся эти смыслы, ценности свойственные педагогам и ученым? В одной из своих работ Шамионов писал: «субъективное понимание объективной реальности строится на основе множества детерминант субъективного характера, социального и личного опыта, где определяющую роль играет структура смыслов. Смысловое самоопределение как проекция в будущее событий, наполненных смыслом, значением, имеет главную детерминанту в настоящем. Поэтому в профессиональном самоопределении наряду с процессами определения профессионального будущего, куда включены и характеристики труда, материальное благосостояние, возможность карьерного роста, формируется определенная смысловая система, соотносящаяся с целостной системой жизнеопределения» [42].

Как отмечал Д.А. Леонтьев: «личные ценности являются генетически производными от ценностей социальных групп и общностей разного масштаба». То есть, общественные идеалы усваиваются человеком и выступают в качестве личностных детерминант, побуждающих ее на активность [16]. Приверженность целям в наибольшей степени способствует счастью, когда эти цели ценятся культурой или субкультурой, к которой принадлежит индивид. Культура влияет на цели, которые выбирают люди, и, следовательно, на источники субъективного благополучия [54,64]. Поскольку цели людей могут существенно различаться в разных культурах, то, что важно для счастья в одной культуре, может быть менее важным в другой.

Далее будут рассмотрены несколько работ, сделанные на больших выборках НПР отечественных вузов, отражающие в некоторой степени свойственные ценностно-смысловые образования для российской когорты представителей высшего образования и науки. Здесь, важно отметить, что работ посвященных ценностно-смысловым ориентациям научно-педагогических работников сделано очень мало. Так или иначе в работе Н.Э. Касаткиной и Е.Л. Рудневой «ценностные ориентации преподавателей вуза» [11], опрошенном около 600 респондентов одного вуза, личностно важным преподавателями были отмечены жизненные ценности и профессиональные ценности: семья, мирная жизнь, здоровье, дружба, интересная работа, творчество, профессиональное мастерство и материальное благополучие, где последнему уделяется меньше внимания. В работе Э.А. Нехвядовича и др., были оценены мотивационные характеристики, по сути, отражающие смысловые побуждения, также ценностные ориентации профессорско-преподавательского состава (ППС) одного вуза [21]. Результат исследования ценностной ориентацией ППС выделяет такие ценности как: «помощь и милосердие к другим людям», «признание и уважение людей и влияние на окружающих», «любовь», «здоровье», «материальное благополучие». В мотивационной сфере отмечают: «деньги», «процесс», «труд», «свобода», «результат» и

«альтруизм», причем материальное благосостояние как мотивация выявляется у более молодого поколения. Результаты вышерассмотренных работ демонстрируют нам, по сути, «общечеловеческие» ценностно-смысловые образования, которые также могут быть обнаружены и у представителей других профессий. Конечно, допускается, что «общечеловеческие» ценностно-смысловые образования могут быть производными для тех специфичных ценностей и смысловых побуждений, заземляющих НПП в академической среде, но чем именно подпитываются мотивационные побуждения такой необычной категории людей как ученые?

Вышеупомянутые исследования хоть и отражают в какой-то степени ценностно-смысловые ориентации ученых-преподавателей, но не раскрывают качественно содержательный смысл каждой из выделенных ценностей и смыслов в профессиональной, личной жизни. В следующем разделе главы будут рассмотрены детальные работы, направленность которых обусловлено попыткой подробного изучения тех особенностей профессионального и личного благополучия, которые составляют, как и ценностно-смысловые ориентации, так и наиболее общую структуру благополучия научно-педагогических сотрудников...

1.2 Субъективное благополучие научно-педагогических работников

В целях описания общих критериев субъективного благополучия научно-педагогических работников, отечественные исследователи в области благополучия Скачкова Л.С и Щетинина Д.П провели серии фокус-групп, в 4-х из которых возраст научно-педагогических работников был свыше 35 лет и в 4-х фокус-группах возрастом, не превышающим 35 и моложе. Для идентификации структуры и факторов благополучия исследователями был

использован метод полуструктурированного интервью в интерпретации С. Квале. В ходе развертывания исследования удалось получить информацию, относящуюся к факторам субъективного благополучия научно-педагогических работников [46].

По результатам фокус-групп для научно-педагогических работников старше 35 лет значимым в общем ощущении благополучия оказалось: здоровье и внешний вид, доход, жилищные условия, любовь близких. В меньшей степени семья, возможности развития, свободное время, отсутствие стрессовых ситуаций, удовольствия (включая вкусную еду), профессиональное благополучие и социальный статус (в т.ч. внешняя оценка). Факторами профессионального благополучия оказались: статус учебного заведения; развитие; график работы; коллектив; отсутствие бюрократии; работа с молодым поколением; статус профессии; доход и степень их реализации.

Для представителей молодого поколения значимыми факторами в общей оценке благополучия оказались: семья, здоровье, интересная работа, интеллектуальное развитие, свобода, относительная определенность, друзья и наличие дохода. В рамках профессионального благополучия были выделены следующие факторы: профессиональное развитие, включая перспективы карьерного продвижения; признание, в том числе научным сообществом, коллегами и студентами; гибкий график работы, трудовая мобильность (возможность академической мобильности); вознаграждение (мотивация в целом); коллектив (социальный и психологический климат); баланс между научной и педагогической деятельностью; поддержка руководства (кафедра, факультет и ректор); удовольствие от процесса научной и педагогической деятельности; предсказуемые «правила игры» (административный и деловой регламент выполнения работы, координация и соподчинение, прописанные трудовые процедуры и определенность рутинных трудовых обязанностей) [32].

С полученных данных удалось соотнести факторы благополучия, как и для взрослых представителей, так и для молодых представителей академической сферы и выявить 4 фактора, в котором представители всех возрастных категорий сходятся вместе: интеллектуальное развитие (возможности развития: духовное и другое для взрослого поколения), семья, здоровье и доход. Требующим внимания здесь является фактор интеллектуального (духовного) развития, который свойственен представителям академической сферы и для которых он является одним из важнейших процессов самоактуализации и саморазвития. Остальные три фактора хорошо согласуются с имеющимися актуальными представлениями о субъективном благополучии человека, где доход является необходимым условием для удовлетворения базовых потребностей, здоровье для полноценности телесного -Я, и семья как необходимое условие для близких, поддерживающих межличностных контактов.

В рамках концепции баланса жизни и труда было проведено исследование субъективного благополучия научных сотрудников Филоненко Ю.В. и Яковлевой Е.А [38]. В соответствии с предыдущими исследованиями авторы отметили еще раз важность, ценностную идею для представителей академической сферы возможности к интеллектуальному и личностному росту, опосредуемую специфичными, для данного поля деятельности, условиями и требованиями нестандартного, творческого мышления. Несмотря на общую удовлетворенность научно-педагогическими работниками своей профессиональной деятельностью и личной жизни в целом, наблюдаются некоторые факторы, приводящие к дисбалансу соотношения жизни – труда: административная и бюрократическая перегрузка; недостаточно хорошо организованное время со стороны институтов российского высшего образования, в следствии чего возникает «цейтнот». Это сказывается на балансе личной и профессиональной жизни, поскольку из-за недостатка времени появляется нехватка в отдыхе и включенности в семейную жизнь, а в самой профессиональной деятельности

– недостаточность энергетического потенциала для полноценного результата. Компенсаторным механизмом этого неблагоприятного воздействия является позитивная оценка и осознание ценности академической сферы, что способствует снижению дискомфорта в совмещении трудовой деятельности с личной жизнью человека.

Профессиональная идентичность научно-педагогических работников влияет на результаты труда и их оценку своего благополучия [45]. В работе Яковлевой Е. В и Крячко В.И. в оценке влияния профессиональной идентичности на ощущение благополучия и результаты труда были выведены несколько положений:

- Большая часть научно-педагогических работников из группы, считавших свою работу значимой, более того, престижной, оценивали свой уровень благополучия в наименьшей степени по шкале «не счастливы», в сравнении с остальными группами, характеризующими свою работу как «обычной» и «непрестижной».

- Показатели эффективности труда работников зависят от количества отработанного времени, но после определенного порога снижается эффективность их деятельности (свыше 60 ч. в неделю).

- Если с ростом трудовой нагрузки, оплата труда научно-педагогического работника не будет повышаться, то с вероятностью 81% работник будет ощущать себя несчастливым.

В работе направленном на выявление взаимосвязи самоактуализации с субъективным благополучием преподавателей было отмечено, что преподавателям приходится чаще действовать под воздействием внешней среды, а не по руководству внутренней мотивации. Преподаватели до 35 лет показывают уровень самооценки, ценностной ориентации и чувствительности к себе выше, в сравнении с преподавателями старше. Вместе с увеличением возраста есть динамика чувства разочарования

преподавателями и снижение самооценки. Также проявляются гендерные различия на уровне самоактуализации и субъективного благополучия: преподаватели-мужчины в целом больше удовлетворены в сравнении с преподавателями-женщинами [46]. С чем могут быть связаны различия на гендерном уровне, авторы не пытаются предложить объяснение.

Таким образом, исследования, проведенные отечественными исследователями на целевой группе, позволяют качественно оценить то, как теоретические положения в области благополучия отражаются на научно-педагогических сотрудниках и дают возможность более детального рассмотрения контекста, в котором удастся обнаружить индикаторы субъективного благополучия. С учетом специфики свойственной структуры благополучия для научно-педагогических сотрудников и фундаментальных теоретических положений, касающихся удовлетворенности жизнью, в дальнейшей главе выстраиваются исследовательские вопросы для сбора данных и построения интервью.

1.3 Феномен эмоционального выгорания в академической среде как предиктор субъективного благополучия научно-педагогических сотрудников

Выгорание, согласно модели Маслаха и Джексона, связано с чувством усталости, не заинтересованности и снижением производительности [66,67]. Это постепенный процесс, в котором стресс, связанный с постоянным взаимодействием с людьми приводит к различным дисфункциям, как и в профессиональной сфере, так и в личной жизни. Феномен выгорания характеризуется тремя симптомами: истощение эмоциональных резервов (эмоциональное истощение), все более циничный и негативный подход к другим (деперсонализация) и растущее чувство неудовлетворенности связанное с работой (снижение личных достижений).

Феномен эмоционального выгорания может отрицательно сказываться не только на профессиональном благополучии научно-педагогических сотрудников, их удовлетворенности трудом, но и на физическом благополучии, выражающийся в нарушении иммунной, эндокринной и метаболической системы [60]. Таким образом, можно заключить, что феномен эмоционального выгорания является одним из структурных элементов, определяющих субъективное благополучие научно-педагогических сотрудников не только в профессиональной среде, но и в личной жизни.

Вне зависимости в каком контексте производится оценка субъективного благополучия личности, роль здоровья в отношении благополучия играет важную роль, в том числе, в контексте профессионального благополучия [69]. Показатели здоровья в профессиональной жизни, как пишет С.А. Дружилов, выражается в работоспособности субъекта труда и связывается с профессиональным благополучием через эффективность выполняемых трудовых задач [6]. В этой же работе предлагается следующее определение профессионального здоровья: «профессиональное здоровье как определенный уровень характеристик человека-профессионала, специалиста (включая социально-психологические характеристики его личности), отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность, и как следствие – удовлетворенность выполняемым делом».

В контексте благополучия эмоциональное выгорание выступает перекрестным феноменом, определяющий уровень субъективного благополучия научно-педагогических сотрудников. В настоящий момент достаточно изученным фактом является подверженность социальных профессий с высокой моральной ответственностью феномену выгорания, в этом случае научно-педагогический работник не исключение [1, 30, 48, 76].

Работа М.А. Писаревской подтверждает положение о том, что эмоциональное выгорание и психологическое благополучие педагога являются взаимосвязанными элементами [25]. При высоких показателях психологического благополучия личности, подверженность профессиональному выгоранию у педагогов ниже.

В лонгитюдном исследовании эмоционального выгорания преподавателей, было продемонстрировано, что эмоциональное истощение влияет на самооффективность и предполагаемую компетентность преподавателей и ставит под сомнение их веру в то, что они могут вдохновлять обучающихся, что отрицательно сказывается на их благополучии [51].

Существуют мультифакторный подход в этиогенезе эмоционального выгорания, классифицирующий в три группы факторов: индивидуальные / личностные особенности; организационные / содержание труда; социально-психологические / взаимоотношения в организации. Например, считается, что на эмоциональное благополучие педагога могут влиять и такие факторы как: организационный климат в коллективе и отношение администрации. При отсутствии поддержки со стороны администрации, корпоративной сплоченности, жестком контроле эмоциональное состояние сотрудников может сильно ухудшаться [34]. Или же, есть мнение, что сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально-психологические особенности которых не соотносятся с трудовыми обязанностями социальных профессий, более подвержены синдрому выгорания [12]. Но синдром эмоционального выгорания может быть обусловлен обычным трудовым перегрузом, следствием которого может являться эмоциональная истощенность. Неудовлетворенность оплатой труда у педагогов часто может выступать причиной дополнительной трудовой нагрузки, а это, в свою очередь, может быть уже фактором эмоционального выгорания [24]. С этой

точки зрения, можно говорить о взаимосвязанности материального и эмоционального благополучия у представителей академической среды.

В исследовании, изучавшем эмоциональное выгорание научно-педагогических сотрудников, было отмечено, что внутренняя удовлетворенность работой ученых была наиболее значимым фактором эмоционального выгорания [49]. Сама по себе профессиональная деятельность более важна, чем условия работы, которые могут быть. Ученые, которые находят свою работу значимой, имеющие поддержку в своем профессиональном развитии, и, которые могут взять на себя ответственность за свою работу, более мотивированы к работе и меньше подвержены эмоциональному выгоранию. В заключении делается вывод о том, что внутренние факторы имеют большее значение, чем внешние факторы удовлетворенности работой ученых. Увеличение удовлетворенности рабочей средой и условиями труда не приводит к положительным изменениям в чувстве удовлетворенности личными достижениями, составляющих благополучие ученых.

Данные одного исследования свидетельствуют о том, что у сотрудников университета, у которых были выявлены в какой-либо степени симптомы эмоционального выгорания, не демонстрируют снижение исследовательской продуктивности, но эмоциональное выгорание влияет на преподавательскую эффективность [63]. Наличие большего количества студентов и преподавательской нагрузки показали положительную взаимосвязь с эмоциональным выгоранием. Интереснее всего положение о том, что эмоциональному выгоранию подвержены одинаково, как и преподаватели с большим опытом, так и молодые преподаватели не так давно начавшие свою профессиональную деятельность. Автор работы рекомендует проводить скрининг тесты с частотой пару раз в течение учебного года, ссылаясь на характер цикличности феномена, который не возникает разово.

Поиски во всех доступных ресурсах на тему «субъективного благополучия» и «эмоционального выгорания» научно-педагогических работников дает очень мало результатов, что свидетельствует о малоизученности проблематики психологического здоровья сотрудников высших учебных заведений. Тем не менее, актуальная изученность феноменов субъективного благополучия и эмоционального выгорания в академической среде дает основания полагать, что аспекты трудовой деятельности, относящиеся к профессиональному выгоранию, связаны с феноменом субъективного благополучия научно-педагогических работников.

Таким образом, поиск компонентов субъективного благополучия и эмоционального выгорания научно-педагогических работников как связанных элементов, в оценке удовлетворенности трудом, жизнью является приоритетной задачей, в интересах здоровьесбережения когорты населения, обеспечивающей социально-экономическое и научное развития страны.

2 Методологический дизайн качественного анализа субъективного благополучия и эмоционального выгорания научно-педагогических работников

2.1 Сбор эмпирических данных: метод полуструктурированного интервью

Сбор данных осуществлялся в рамках клинического полуструктурированного интервью, вопросы которых были выстроены на основе уже имеющихся исследований в области благополучия научно-педагогических сотрудников [31,32,38,45,46]. Вопросы интервью включали в себя основные звенья (см. приложение А), относящиеся напрямую к благополучию респондентов, и те, что задавались в процессе экспромтом, с целью уточнения специфичных индивидуальных условий каждого респондента. Строгих критериев отбора респондентов не было, включенность респондентов, как и в научную, так и в педагогическую деятельность было удовлетворяющим условием исследования. Так, было проведено 7 исследовательских интервью с научно-педагогическими сотрудниками, для дальнейшего анализа были выбраны 2 интервью наиболее богатые по содержанию. Количество проведенных интервью способствовало к повышению теоретической чувствительности, что является необходимым в контексте выполняемых исследовательских задач. Интервью проводилось в первой половине 2020 года во время пандемии, после перехода всех образовательных учреждений на дистанционное обучение. Характеристики респондентов:

Респондент №1. Мужчина, 32 года. Работает на факультете исторических и политических наук. Общий стаж работы 10 лет. Педагогический стаж работы 7 лет. Стаж научной деятельности 6 лет. Имеет ученую степень: кандидат исторических наук. Помимо университетской

деятельности занимается еще переводами документов (работает как частное лицо). Семейный статус: не женат.

Респондент №2. Женщина, 41 год. Представитель института экономики и менеджмента, входит в профессорско-преподавательский состав. Общий стаж работы 21 год. Педагогический стаж 18 лет. Стаж научной деятельности 19 лет. Имеет ученую степень: кандидат филологических наук. На данный момент не имеет работы по совместительству, работает только в университете. Ранее был опыт работы бизнес-тренером в газпромбанке, сбербанке и росатоме. (Смотреть приложение Б)

Как уже было сказано, интервью проводились во время ограничений, связанных с пандемией, соответственно сами интервью проводились в дистанционном режиме на платформе Zoom, что существенно облегчило возможность к непосредственному контакту с интервьюируемыми, поскольку каждый из респондентов был занят рабочими делами и выкраивал время для проведения интервью.

Интервью начиналось с обозначения исследовательских целей и после получения согласия интервьюируемого на запись беседы и последующего использования данных в научных целях. Также, стоит отметить, что проведение интервью в дистанционном режиме могло снизить возникающее психологическое напряжение из-за формата интервью, что способствовало полноценным искренним ответам. Подобное предположение возникло в следствии того, что некоторые респонденты выбирали проводить интервью без видеоизображения. Поскольку в исследовании интересовали все уровни бытия человека, вопросы, использованные в интервью, предполагали, как и уточнения в профессиональной деятельности и связанные с ней контекстуальные условия, так и уточнения, связанные напрямую с личной жизнью респондента, раскрывающие индивидуальный контекст. В этой связи было подмечено следующее: когда вопросы касались профессиональной деятельности респондента и его удовлетворенности внутри нее, то

респонденты могли отвечать содержательно и возвращаться к вопросам, дополняя ответ по ходу интервью, а в прямых вопросах касающихся личной жизни, респонденты предпочитали очень обобщенно и «вскользь» отвечать на вопросы.

2.2 Методологический подход и описание процедур

Методологическим подходом для аналитических процедур интервью был выбран метод «обоснованной теории» А. Страусса и Б. Глейзера [73]. Обоснованная теория (Grounded theory) – это систематическая методология построения теории на основе анализа данных. Как отмечал Д.А. Хорошилов: «теория в представляемом методе — не абстрактная научная модель, а обобщение эмпирических данных, которое создается постепенно на основе тщательного наблюдения за тем или иным социальным явлением и характеризует контекст или ситуацию, в которой оказывается человек как участник сообщества». Основанием для выбора именно этой методологии выступает то, что данный метод является стандартизированным качественным методом и широко применяется в социологических и психологических исследованиях [41]. В этом смысле, обоснованная теория как метод научного познания хорошо отвечает поставленным исследовательским задачам. К тому же, данный метод является универсальным инструментом в социальных науках, позволяющим исследовать еще неосвещенные области интересующих феноменов.

По словам авторов метода, теория, которую предстоит открыть, уже содержится в эмпирических данных и раскрывается исследователем из позиции объективного независимого наблюдателя. Основная задача метода –

это укоренение всех соображений и результатов максимально основываясь на данных [41].

Хоть и метод обязывает проведение строгих формализованных процедур, в конечном счете, интерпретация полученных данных и их последующая систематизация предполагает творческое мышления самого исследователя. Сам метод включает себя три последовательные аналитические процедуры: открытое, осевое и избирательное кодирование. Несмотря на последовательность аналитических процедур, логика метода позволяет возвращение на предыдущие уровни, с целью уплотнения и развития исследовательских категорий [73]. Важным исследовательским инструментом в развитии обоснованной теории выделяется теоретическая чувствительность, которая подразумевает степень проницательности и способности осмысливать данные исследователя, зависящую от предшествующего опыта и теоретических наработок.

Итак, первичное или же открытое кодирование, является процедурой разбиения на части эмпирического материала, постановки вопросов, сравнения, с целью категоризации данных. По сути, является концептуализацией сырых данных в исследовательские категории, являющиеся основанием для дальнейших суждений о феномене. Сама процедура включает три пошаговых действия: построчный анализ, наклеивание ярлыков на феномены и категоризацию феноменов.

На этапе осевого кодирования устанавливается взаимосвязь категорий с субкатегориями. Цель осевого кодирования - сортировка категорий по «парадигме кодирования», включающей в себя измерения: причины — следствия, контекст — стратегии действия с изучаемым центральным феноменом.

Избирательное кодирование является процессом интегрирование материала, выделяющая центральную категорию и место других категорий

образующихся вокруг нее. Центральной категорией может выступить, как и более абстрактная категория, выделяемая за счет анализа предыдущих шагов, так и уже ранее описанные категории или же субкатегории. В таком ключе, можно говорить о центральном ядре исследуемого феномена и о периферийных (второстепенных) категориях, в отношении исследуемого феномена.

3 «Обоснованная теория» как метод экспликации феноменов субъективного благополучия и эмоционального выгорания

3.1 Этапы кодирования эмпирических данных и результаты аналитических процедур

На первом этапе была проделана процедура «открытого кодирования». Открытое кодирование представляет процесс категоризации феноменов путем тщательного анализа данных. В свою очередь, открытое кодирование составляет несколько аналитических процедур: построчный анализ, наклеивание ярлыков на феномены и их последующая категоризация.

Сутью построчного анализа является выделение ключевых моментов в каждой строке транскрипта, с целью освещения предмета исследования. Пример построчного анализа, проделанного в данной работе (отмечены курсивом в тексте):

«Ну как, во-первых, в университете вот *общение*, то есть это такое знаете вот как-то *принести пользу* себе и обществу (***Возможность приносить пользу***). Можно там, где-нибудь сидеть в офисе и перекладывать бумажки и не видеть никого и ничего кроме бумажек. А в университете то, что я могу *приносить пользу обществу* и *вижу результат* своей работы, когда студенты ко мне пришли на 1 курсе и ничего не зная о языке и стране и так далее, а вот к 4 курсу я вижу, хотя бы 5 из 15 я *научил* и они станут специалистами и прочее (***Обозримость результата***). Ну, значит, не зря это все было. Это, пожалуй, первый фактор. Второй, что в университете, по крайней мере в ТГУ, ну может быть у нас на кафедре – достаточно *свободная среда*.»

Из этого отрывка мы видим некоторые ключевые моменты в строках, отмеченные автором как индикаторы, на которые опирались при развитии дальнейших процедур. В этом же отрывке жирным курсивом в скобках указаны сами ярлыки, которыми были обозначены обнаруживаемые феномены. Еще пример (см. приложение В, полное интервью с

проделанными процедурами):

«Да и в жизни, во время как бы учебного года, в основном преподаватели *не обязаны сидеть* с утра до ночи. Где-то в определенном месте, даже если делать нечего (***Отсутствие режима***). Пар может быть конечно очень много, они стоять могут там с 1 по 6 подряд без перерыва. Ну, когда пары кончились, *ты можешь, способен* делать то, что вздумается и имеешь полное право. Но чаще всего преподаватели бегут на другую работу, да. Ну как-то это, но, *свобода* определенная есть. Это тоже для меня Важно. (Здесь интервьюируемый сам подмечает важность «свободы» личного для него, как необходимого условия) У меня есть, конечно, опыты офисной работы, когда я там сидел с 9 до 6, даже когда делать было абсолютно нечего, вот *мы должны* там сидеть, потому что рабочий день. (***Обязательство графика местонахождению***) (***Рутин***) Это, конечно, выматывало ужасно и я там занимался, науку свою писал параллельно, разрешалось. Ну это, конечно, выматывает (Интервьюируемый указывает о неблагоприятном воздействии «обязанности» местонахождения согласно графику, отмечая важность «свободы» лично для него). А преподавательская работа вот дает такую *свободу определенную*. (***Свободная среда***) Ну и третье, что преподавательская работа *позволяет наукой заниматься*. Ну *наука тоже интересна*. Ну, вот я развиваю свою научную проблему. Тоже чувствую способ как-то, ну, пожалуй, как-то чем-то *интересным заниматься*. Ну, по крайней мере, это позволяет *мозгу развиваться* и отупления от работы нет. (***Возможность развития. Возможность заниматься наукой***)» (Подчеркнутые предложения в скобках – мои примечания)

Процесс «наклеивание ярлыков на феномены» является не чем иным, как обобщенным наименованием тех ключевых слов или фраз, которые были выделены на предыдущем этапе. Стоит отметить, что не все выделенные ярлыки нашли применение в дальнейшем анализе, были и те, которые остались без внимания.

Следующим этапом был проделан процесс категоризации ярлыков, в

ходе которого группировались понятия, относящиеся к одним и тем же феноменам. Поскольку категории могут объединять вокруг себя разные группы понятий, для каждой категории были выделены область свойств или субкатегорий. Все данные, полученные из аналитических процедур, представлены в таблице:

Таблица 1 – для респондента №1

Категория	Субкатегория	Ярлыки
Субъективная оценка	Модальность	Свободная среда; Отсутствие режима; Отсутствие рутины;
	Объект:	Низкая оплата труда; Необходимость подрабатывать в других местах; Несоразмерность требований к оплате труда; Обесцененность ученой степени
	Материальный	
	Ценностный	Возможность заниматься полезным; Возможность приносить пользу; Обозримость результата
	Индивидуально - психологический	Стремление к созиданию; Самоценность научной деятельности; Стремление к познанию; Увлеченность наукой; Польза в перспективе как смысл; Ценность привнесения вклада; Потребность личности в занятии наукой; Работа как источник радости; Нахождение в окружении амбициозных; Быть среди юности; Быть среди энергичных.
	Социально-психологический	НЕГАТИВНЫЕ: Фальшивость взаимоотношений на работе; Непредсказуемость правил игры; Безответственность коллег; Ориентация на формальный статус; Притворство; Противоречивость поведения коллег;

		Дезориентированность в системе взаимоотношений; Непонятность мотиваций коллег. ПОЗИТИВНЫЕ: Поддержка от кафедры; Единомыслие с коллегами; Коммуникация с окружающими.
Характеристики профессиональной деятельности	Содержание труда	Возможность заниматься наукой
	Результат труда (Вознаграждаемость)	Немотивированность студентов; Случайность нахождения студентов в университете; Демотивирующая безынтересность студентов; Демотивирующие препятствия извне (реформы со стороны образовательной системы и политики страны).
	Область ответственности	Ответственность за студентов
Индивидуальный контекст	Материальное благополучие	Отсутствие собственного жилья;
	Отношения с близкими	Ограничения в контакте с близкими; Трудность контакта с родителями

Таблица 2 – для респондента №2

Категория	Субкатегория	Ярлыки
	Модальность	Академическая свобода; академическая мобильность;
	Объект:	Недостаточность оплаты труда;

Субъективная оценка	Материальный	необходимость других источников заработка; зависимость заработка от нагрузки, а не от качества работы или статуса;
	Ценностный	Возможность приносить пользу; обозримость результата польза производимого труда; востребованность деятельности; потребность в самоактуализации
	Индивидуально - психологический	Новые возможности; радость от успехов студентов; возможность развития; удовольствие от работы со студентами; позитивные взаимоотношения с окружающими; возможность международного сотрудничества
	Социально-психологический	НЕГАТИВНЫЕ: недостаточность поддержки администрации, методистов; ненормированность преподавательской нагрузки ПОЗИТИВНЫЕ: Возможность совместной работы с коллегами; понимание не одиночества
Характеристики профессиональной деятельности	Содержание труда	Занятие наукой; большой объем преподавательской нагрузки; бюрократическая нагрузка;
	Результат труда (Вознаграждаемость)	Оценка работы по показателям научных работ; невознаграждаемость педагогической деятельности
	Область ответственности	Ответственность за содержание курсов; Ответственность за студентов

	и	
Категория	Субкатегория	Ярлыки
Индивидуальный контекст	Материальное благополучие	Материальная уверенность; наличие качественного жилья
	Отношения с близкими	Позитивные семейные отношения;

В приведенных таблицах можно увидеть какие были выделены феномены (ярлыки) и каким образом они были между собой сгруппированы. Первая выделенная категория была обозначена как «субъективная оценка». Из таблицы можно увидеть, что первая категория объединяет вокруг себя целый кластер ярлыков взаимосвязанных между собой. Каждый ярлык так или иначе отражает позитивную или негативную оценку разных аспектов профессиональной деятельности. Внутри самой группы были выделены две субкатегории: модальность и объект, которые являются характеристиками, относящимися к самой категории. В субкатегории «объект» ярлыки были разбиты на разные подгруппы на основании происхождения.

Следующая категория «характеристики профессиональной деятельности» включает в себя три субкатегории: содержание труда, результат труда и область ответственности.

Важная и последняя категория «индивидуальный контекст» содержит две субкатегории: материальное благополучие и отношения с близкими.

Из обнаруживаемых феноменов (ярлыков) становится понятным, как каждая категория для респондентов может раскрываться контекстуально по-разному. Безусловно, обнаруживаются и ярлыки, являющиеся универсальными, отмечаемые каждым респондентом.

На этапе осевого кодирования устанавливалась связь между категориями и субкатегориями, раскрывающие по-новому значения исследуемых феноменов.

Субъективная оценка. Для респондента 1, ярлыки, относящиеся к модальности категории «субъективная оценка», а именно: «отсутствие рутины», «отсутствие режима» являются производными ярлыка «свободная среда» и непосредственно отражают условия необходимые для благополучия интервьюируемого. В ходе интервью четко обозначается важность данного аспекта и неприязни к «рутине»: «Да и в жизни, во время как бы учебного года, в основном преподаватели *не обязаны сидеть с утра до ночи*. Где-то в *определенном месте*, даже если делать нечего. Пар может быть конечно очень много, они стоять могут там с 1 по 6 подряд без перерыва. Ну, когда пары кончились, ты можешь, *способен делать то, что вздумается* и имеешь полное право. У меня есть, конечно, опыты офисной работы, когда я там сидел с 9 до 6, даже когда делать было абсолютно нечего, вот *мы должны там сидеть*, потому что рабочий день. Это, конечно, *выматывало ужасно*.» Подобное чуткое отношение к степени свободы является характерным для данной подгруппы людей, что было отмечено в исследованиях благополучия российскими коллегами [31,32,38,45,46]. Респондента 2 также университетскую свободу отмечает как один из важных факторов личностной привлекательности, помимо этой характеристики привлекательным в профессиональной сфере отмечает для себя «академическую мобильность»: «*Так и получилось. Вот я выиграла стажировку и я целый год работала и профессором и сама была записана как студентка, то есть мне хотелось абсолютно весь опыт постичь, что называется*».

Материальный аспект трудовой деятельности обоими респондентами отмечается неудовлетворительно, только в случае со вторым респондентом это компенсируется сочетанием грантовой деятельности, в общем-то, повышением трудовой нагрузки: «**Интервьюер:** *Можно узнать в какой степени вы удовлетворены этими показателями, как вы говорили по Маслоу базовые потребности, можно ли сказать, что вы удовлетворяете свои базовые потребности своим доходом?* **Интервьюируемый:** *Только*

благодаря сочетанию грантовой деятельности, я могу сказать, что да. Что все случилось, что все хорошо». Но от объема нагрузки есть и свои побочные эффекты, которые и сам интервьюируемый отмечает. Оплата труда, зависящая от количества нагрузки, а продление контрактов, зависящее от качества написанных статей, является для респондента источником негативных эмоциональных переживаний. Для респондента 1, примечательно, что интервью начинается с фразы: *«То есть перефразируя вопрос, зачем вы тут сидите на такую зарплату, да?»* Здесь же, ценность свободной среды ставится выше, в сравнение с заработком, что некоторым образом компенсируют материальный недостаток и создает некий баланс. Как отмечает интервьюируемый: *«Если давать мне большую зарплату и засадить писать бумажки, которые... в которых я не смогу найти что-нибудь интересное, да. Я не знаю насколько меня хватит, даже за зарплату.»* В этой точке между «писать бумажки», составляющие рутину и ограничивающие свободу, и «что-нибудь интересное» выстраивается взаимосвязь между модальностью оценки и индивидуально-психологической природы объекта оценки, для которого занятие наукой является также необходимым условием.

Возможность занятия наукой интервьюируемыми рассматривается как возможность постоянного развития, принесение «пользы обществу», что отражает взаимосвязь между ценностной и индивидуально-психологической природой объекта оценки. На примере респондента 1: *«я не для того науку делал, чтобы меня сразу все тут на руках носили «уау, он там сделал». Но потом тем, кто там за нами придет, вдруг когда-нибудь это будет нужно».* Академическая среда в данном случае выступает как возможность реализации ценностно-смысловой сферы личности: *«Можно там, где-нибудь сидеть в офисе и перекладывать бумажки и не видеть никого и ничего кроме бумажек. А в университете то, что я могу приносить пользу обществу и вижу результат своей работы».* Для респондента 2 принимает следующий облик: *«Сейчас основное в связи с докторантурой... основное что.. как*

оказалось исследования, которыми я занимаюсь и курс, который я читаю они взаимосвязаны. И они востребованы и за рубежом». Еще: «Возможность заниматься тем, что тебе нравится, то, что востребовано в университете. А как оказалось после международных стажировок это оказывается еще актуально в глобальном контексте. Это очень сильно вдохновляло меня всегда. То есть возможность обсуждать идеи: видеть как это продвигает содержание курса; видеть как это продвигает работу студентов; как они становятся более профессиональными в своем поле» Как писал Р.М. Шамионов, индикатором благополучия может выступать соотнесенность жизненных и профессиональных ценностно-смысловых ориентаций [42]. В удовлетворенности профессиональной деятельностью оцениваются две плоскости: положительная внутренняя оценка своей деятельности, как основа для долгосрочной мотивации; и возможность реализации своих значимых ценностно-смысловых ориентаций и мотивов личности [3]. В нашем случае ценностно-смысловая сфера объединяет индивидуально-психологический и ценностный объект оценки. Для интервьюируемых возможности академической среды являются возможностью самоактуализации и принесения пользы обществу, что составляет ценностно-смысловую сферу. В этой связи ненасыщенность дефицитарных потребностей, в соответствии со второй теорией мотивации А. Маслоу, проигрывает в отношении бытийных потребностей, которые, как мы можем обнаружить, удовлетворены.

Среди положительных индивидуально-психологических источников, составляющих благополучие, были выделены такие феномены для респондента 1: нахождение в окружении амбициозных; быть среди юности; быть среди энергичных. Обнаруживается еще один ценный аспект академической среды для самого интервьюируемого, который выступает значимым в оценке благополучия и является предиктором позитивных эмоций. Сам интервьюируемый устанавливает границы значимости в интересном сравнении: «То есть ну, просто, не знаю, находиться в

окружении более менее *молодых* там, *красивых* людей, которые там все-таки *думают о чем-то на что-то надеются и стремятся*, да ... такие *радостные* в основном ходят. Это намного *интереснее*, чем работать где-нибудь *в доме престарелых*». Респондент 2 также позитивно оценивает возможность взаимодействия со студентами, но также для себя выделяет как источник, позитивных эмоций и вдохновляющих факторов: «новые возможности», «радость от успехов студентов», «возможность двигаться дальше», «удовольствие от работы со студентами», «возможность международного сотрудничества».

В отношении социально-психологического контекста у респондента 1 отмечаются, как позитивные, так и негативные персонифицированные факторы. Пример негативной оценки: «И, кстати, по поводу отрицательных эмоций работы в образовательном сообществе – это *театральность его*. Вот эти вот политесы, политические игры и *необходимость следовать* какому-то *непонятному общепринятому* там якобы *кодексу правил*, который нигде не написан, и ты как бы *должен его понимать*. И он никакой логике вообще не отвечает. То есть... вот... *театральность действий*. И кстати про «*ничего не надо*», не только студентам, но и *половине сотрудников* университета *ничего не надо*. То есть очень может *формально проходить*.... Да что угодно может очень *формально проходить, театрально*, без всякого внутреннего содержания». Позитивную же оценку составляет: «поддержка от кафедры» и «единомыслие с коллегами». Из текста мы видим: «Был, я так понимаю, в этом плане *прекрасный заведующий кафедрой* и во многих других планах тоже, и *секретарь*. То есть очень *большое количество бумажной работы*, которые можно было бы свалить на преподавателей, *они делали сами*». «То есть.. у меня прекраснейший научный руководитель, великолепнейшая женщина, ученый, человек. И.. для нее *занятие наукой* – это вот.. это как такое *прогресс общества*. Она науку делала *ради самой науки*... И у меня *тоже это было*». В данном случае «поддержка от кафедры», которая самостоятельная решала пресловутую «бумажную нагрузку», вносит

весомый вклад в общую копилку субъективной оценки благополучия. Как было уже ранее отмечено коллегами, исследовавшими благополучие научно-педагогических сотрудников, бюрократическая нагрузка вносит серьезный дисбаланс в соотношении жизни и труда [38]. А вот с бумажной работой ситуация у респондента 2 обстоит иначе, поскольку в этой ситуации интервьюируемому приходится самостоятельно решать бюрократию и здесь же она выступает сильно демотивирующим фактором: *«Огромная действительно нагрузка, особенно бюрократия. Вот сейчас к следующему понедельнику мне выпускать на производственную практику целую группу. Это будет онлайн производственная практика, что вообще не мыслимо для студентов-практиков, менеджеров и ее нужно организовать очень классно. Но я почти три недели занималась бюрократией»*. И дальше ... *«Она только демотивирует. То есть, если ее в какой-то момент, критическая масса будет выше, то, мне кажется, что просто будет вот такой вот – флаги попадают, как я говорю»*. В этом же случае бюрократическая нагрузка связана не только с отсутствием помощи со стороны администрации, но и с объемом преподавательской, проектной, ученой нагрузки, в связи с которой объем «бумажной» нагрузки значительно увеличивается. Общее количество нагрузки, выполняемая респондентом, обусловлена простой причиной – материальное вознаграждение. Сам респондент прямым текстом указывает: *«Это огромная горловая нагрузка, которую сложно сократить, иначе она просто будет не релевантна.. ну.. как бы здесь зарплата совершенно другая. И, к сожалению, это будет очень сложно. Тогда появляется вот эта необходимость искать еще какие-то проекты и так далее, то есть это перегруз огромный»*. Здесь обнаруживается следующая взаимосвязь: сама по себе академическая среда привлекательна в отношении свободы, в возможности заниматься тем, что нравится (в данном случае наукой), тем самым приносить пользу обществу, где ощущается востребованность и ценность своей деятельности, но для рентабельности вознаграждения приходится брать на себя большую трудовую нагрузку, которая снижает

общий уровень удовлетворенности и является фактором эмоционального выгорания.

Характеристики профессиональной деятельности. Обнаруживаемый феномен «возможность заниматься наукой» внутри категории «характеристики профессиональной деятельности», относящийся к содержанию труда, является связующим звеном двух первых категорий или точкой пересечения. Для респондентов это обозначает ничем иным как возможностью заниматься тем, что тебе интересно и то, что востребовано и может принести пользу обществу. Как уже отмечалось выше, содержание трудовой деятельности должно отвечать ценностно-смысловым ориентациям личности. В таком случае интервьюируемые отмечают это как позитивную составляющую трудовой деятельности.

Внутри субкатегории «вознаграждаемость» были выделены следующие факторы респондентами: «немотивированность студентов», «случайность нахождения студентов в университете», «демотивирующая безынтересность студентов», «оценка работы по показателям научных работ», «невознаграждаемость педагогической деятельности». Все эти факторы оказывают демотивирующее влияние на интервьюируемых, поскольку есть чувство ответственности за результат труда (в виде квалифицированных студентов). Здесь можем наблюдать пересечение феноменов разных субкатегорий (вознаграждаемость и область ответственности) внутри категории «характеристики профессиональной деятельности». Обнаруживаемые связи из следующего отрывка интервью с респондентом 1: «Ну и как бы получается вот эти вот какие-то *изменения*, которые *реформы* в вузе проводят. Понятно, что их не здесь они придуманы, они просто спущены сверху. И все *эти реформы делают только хуже*. И.. в этом состоянии, когда *не только* здесь *студентам ничего не надо*, ну и вообще *стране своей ты в общем не нужен*, а ты *хочешь ей пользу приносить*. Или еще: «Кажется, что вот что-то не доделал. Я значит их всех не

замотивировал и нужно было как-то что-то придумать, чтоб это вот им не 5 хотелось, а вот всем. И не знаешь как это делать. И это скорее всего нереально. Если человек этого не хочет, то медицина бессильна. Поэтому это вот напрягает. И еще... и то, что в университете к преподавателям *при этой вот низкой зарплате растут требования*». Поскольку моральная ответственность за учащихся высокая у преподавателей, при отсутствии интереса у обучающихся вкупе с требованиями к специалистам, у респондента возникают смешанные чувства: ощущение «нехватки» педагогических компетенций с перебивающей его ощущением «ненужности» преподавательского труда, что может быть не только демотивирующим фактором, а может выступить фактором эмоционального выгорания. Ну это тоже *напрягает*». В этом моменте получается, что интервьюируемый с желанием «приносить пользу обществу» (ценностный уровень) сталкивается в трудовой деятельности с немотивированностью, безынтересностью студентов, а также с реформами образовательной системы, которые являются неконтролируемыми факторами, оказывающими фрустрирующее влияние на благополучие интервьюируемого. Другому респонденту приходится балансировать между материальным благополучием и чувством профессионального долга, поскольку заработок зависит от общего объема выполняемой нагрузки и рабочие контракты продлеваются за счет статей написанных, входящих в базы Scopus, Web of science, ВАК. Как отмечает сам интервьюируемый: *«То есть качество работ, качество публикаций напрямую влияет на контракт. А когда у тебя почти 1000 часов, ну .. пишешь ночами, я имею в виду статей. А чтоб это были хорошего качества статьи и релевантны в скопусе, веб оф сайнс – это отдельная работа. Она невозможна при нагрузке, когда у меня 19, 20 пар в неделю. Мне это немыслимая нагрузка абсолютно, потому что, чтобы делать качественное исследование. Ну для сравнения в том же американском университете, где я проходила стажировку, у моего профессора у него всего один класс в неделю. И тогда действительно ты можешь сделать еще качественное*

исследование. При том, что она не теряет в зарплате преподавательской, Потому что есть определенный статус. Вот и все. Вот на этом месте можно закончить разговор. Потому что нагрузка здоровенная, а когда нагрузка маленькая получается она .. на что ты будешь жить? Как отмечает респондент, улучшить может ситуацию гибкость формирования нагрузки преподавателей.

Индивидуальный контекст. Индивидуальный контекст, в котором личность пребывает, имеет важное значение для удовлетворенности жизнью. Несмотря на то, что у респондента 1 отмечается отсутствие собственного жилья на это положение он отвечает интересным образом: *«А... жилищные условия.. ну... хотелось бы свою квартиру. Пока ее своей не будет, будет неудовлетворенность. Ну так.. ну.. жить есть где, что называется. В принципе конкретного такого, что меня вот трясти начинало и я страдал от отсутствия дохода и отсутствия жилья, пока такого нет».* «Трясти начинало» или «страдал» это те индикаторы, которые говорят о вкладе субъективного эталона оценки в удовлетворенность тем или иным положением. Эти индикаторы наиболее четко отражают теоретическое положение об относительной независимости субъективного благополучия от объективных условий [18]. Ощущение «счастья» не зависит полностью от такой переменной как внешние условия и в большей степени определяются личностными качествами человека. Отношения с близкими играют важную роль в ощущении благополучия. Близкие межличностные контакты обуславливают положительные эмоции. Наличие семьи важно для субъективного благополучия, а одиночество является детерминирующим негативные переживания. Интервьюируемый отмечает важные лично для него контексты благополучия: *«Ну, семейное отношение. То есть три, пожалуй, семейное отношение, доход нормальный и, чтобы работа была интересной.* Отсутствие собственной семьи, затруднения в отношениях с родителями и друзьями имеет важное значение в оценке индивидуального контекста. На примере: *«Про личную жизнь тут на данный момент не*

расскажешь ничего особо, потому что «личная жизнь» уехала работать в другой город. Ну мы с ней так в зуме переписываемся и в остальных других мессенджерах, понятно. Ну и друзья тоже в принципе, ну друзья правда все семейные с детьми уже. Ну там тоже общение чуть-чуть поменялось. Ну и родители, которые тоже до этой секунды есть. Вот с родителями как-то тяжело, а так со всеми остальными, ну уж нормально что. То есть тоже конкретных там дискомфорта не доставляет».

Здесь опять же можно отметить субъективный эталон оценки ситуации интервьюируемым: «ну уж нормально что». Несмотря на указываемую неудовлетворенность в некоторых аспектах, для интервьюируемого вдоль континуума отсутствие собственной семьи, трудности, возникающие в взаимодействии с близкими, не имеют выраженного влияния в оценке собственного благополучия.

В контексте «отношений с близкими» респондент 2 отвечает несколько уклончиво, но, несмотря на это отмечается важность и необходимость семейных отношений как платформы, базы, на основе которой только можно думать о самоактуализации: **«Интервьюер:** *То есть из сказанного можно ли сказать, вот близкие отношения, межличностные, которые у вас есть с семьей и близкими, они как раз-таки являются для вас источником и поддержкой, как и источником положительных эмоций, так и поддержкой.*

Интервьюируемый: *Да, да. Потом бытовые простроенности и вот собственно понимание, что ты можешь заниматься актуализацией. Мхм..*

Интервьюер: *В связи с этим хотелось бы узнать, кто составляет ваше ближайшее окружение, вашу семью, в каких отношениях вы с ними состоите?*

Интервьюируемый: *Ну семья, да.. близкие отношения, да... вот это самое.. и дети, когда... то есть понятно, что все может случиться в любой момент. Когда ты можешь обсуждать это, можешь говорить об этом,*

можешь где-то злиться, где-то еще что-то, но ты можешь про это обсудить. Это самое качественное, что может быть и что люди готовы это обсуждать. Это самое важное».

Из вышеприведенного отрывка можно отметить то, что, несмотря на отмечаемую субъективную важность о близких, семейных отношениях, интервьюируемый ускользает на тему самоактуализации. Это может объяснить превосходящий интерес к профессиональной жизни, где профессиональные интересы и развитие интервьюируемого личностно ценятся выше.

На этапе избирательного кодирования, было более четко и лаконично систематизировано то, что проделывалось на этапе осевого кодирования. Осевое кодирование, по сути, является процессом, с помощью которого выкладывается основа для интегрального представления исследуемого феномена. Итак, на этом этапе была выделена центральная категория и вокруг нее были выстроены другие категории, образующие единую систему субъективного благополучия научно-педагогических работников, и, являющиеся детерминантами эмоционального выгорания. Центральной категорией, составляющей ядро субъективного благополучия в профессиональной среде респондентов, явилось **«ценностно-смысловые образования»**. Специфика профессиональной деятельности научно-педагогических работников является той средой, в которой индивидуально-психологические потребности личности могут быть реализованы. «Возможность заниматься наукой» раскрывается в ценности, как и заниматься тем, что интересно личности, так и в возможности принесения пользы обществу, осуществляя научную деятельность. В этой точке можно говорить о пересечении субъективно значимых для благополучия смыслов и о понимании ценности результатов деятельности в социальном контексте.

3.2 Основные выводы, обсуждения результатов эмпирического исследования

Результаты исследования отвечают поставленным задачам и раскрывают наиболее общие компоненты, составляющие субъективное благополучие и факторы эмоционального выгорания научно-педагогического работника. Установлена взаимосвязь между компонентами субъективного благополучия и эмоционального выгорания, раскрывающиеся в нарративах научно-педагогических работников.

Ключевым элементом, опосредующим выбор в пользу академической среды, являются ценностно-смысловые образования личности, выражающиеся в возможности удовлетворения индивидуально-психологических потребностей. Возможность заниматься наукой, исследовательской деятельностью необходимый компонент в их трудовой деятельности для ощущения удовлетворенности трудом. С этим связано два момента: во-первых, для респондентов занятие наукой расценивается как возможность саморазвития, самоактуализации, во-вторых, исследовательская деятельность субъективно оценивается как социально ценное и полезное, тем самым преобразовываясь в собственную, личностную ценность как быть полезным или же приносить пользу обществу.

Говоря об академической свободе, можно утверждать, что данная специфика трудовой деятельности ценится высоко, поскольку она является одним из предикторов их субъективного благополучия. Как отмечал один из респондентов, значимым является отсутствие рутинных обязанностей, временных рамок в режиме труда и т.п. Но за фоном имплицитно остается важная необходимость – свободотворчество. В реализации курируемых дисциплин за преподавателями высших учебных заведений остается право на разработку и ведение дисциплины по-своему усмотрению. В этом случае появляется возможность внедрять собственные научные интересы,

достижения в программу, что позитивно влияет на благополучие научно-педагогического сотрудника. Здесь же выражается субъективный смысл принесения пользы обществу, в качестве реализации образовательного процесса студентам на основе интеграции результатов научных исследований, собственных достижений. Обозримые изменения, происходящие со студентами, позволяют оценить собственную компетентность и значимость проделываемой работы.

С материальной точки зрения, вознаграждаемость трудовой деятельности субъективно отмечаются неудовлетворительно, что согласуется с социологическими опросами [27]. Дефицит же компенсируется совмещением дополнительных трудовых задач, которые могут быть и вне университета, так и внутри университета – увеличение трудовой нагрузки. Так или иначе, необходимый уровень материального благосостояния для ощущения удовлетворенности для каждого человека разный. Исследования показывают, что люди по-разному могут отзываться об уровне «счастья», находясь в одинаковых экономических положениях [57, 68]. Одним респондентом увеличение оплаты труда отмечается как прямой фактор способствующий повышению уровня благополучия, тогда как второй респондент не указывает на увеличение оплаты труда как фактора, способствующего увеличению уровня благополучия. Материальное благополучие для второго респондента имеет такое же важное значение, как и для первого, но в этом случае дефицит материальных средств компенсируется сочетанием грантовых, проектных работ. В таком случае возникают иные трудности как: большое количество бюрократии, дисбаланс, связанный с нехваткой времени на разные трудовые задачи, что в последствие обуславливает эмоциональный перегруз и может привести к выгоранию.

Пересекаются во мнениях респонденты и оценивают преподавательскую ставку как то, что недостойно оценивается в контексте

материального вознаграждения. Субъективная неудовлетворенность оплатой преподавательской деятельности может выступить компонентом, влияющим на эмоциональное благополучие респондентов. Как отмечают респонденты, требования к преподавательству растут, а в условиях, когда педагогическая сторона профессиональной деятельности респондентами оценивается, как возможность приносить пользу обществу и в результате вознаграждение за труд, не соотносимый со среднестатистическими заработными платами, возникает ощущение «не нужности», как отмечал один из респондентов, что как результат выражается в демотивации. Все это в совокупности опосредует эмоциональное благополучие респондентов и может быть фактором профессионального выгорания. Как известно, редукция личных достижений является одним из компонентов в триаде симптомов эмоционального выгорания [67].

Тем не менее, позитивные составляющие профессиональной деятельности перевешивают материальную сторону положений интервьюируемых. Одна из составляющей позитивной оценки, влияющей на благополучие, является работа с молодым поколением, обозримость результата деятельности. Результат работы со студентами их изменения, становление в профессии, достижения непосредственно оказывают позитивное влияние на ценность производимого труда, и польза, которую можно обозревать в личностном эквиваленте, в виде студентов, придает уверенности и является подтверждением их компетентности. Между тем сама по себе работа со студентами вызывает позитивные переживания, о чем сообщают сами респонденты. Но есть и обратная сторона работы со студентами, когда их не заинтересованность в предмете, может субъективно расцениваться как собственная педагогическая неспособность, некомпетентность. Так или иначе, педагог, в конечном счете, предполагает определенный результат, который и дает оценить эффективность работы, но в ситуации отсутствия мотивации у части студентов, оценить результат может и не удастся, и как следствие это может и расцениваться как

малозффективный процесс. Похожая демотивирующая картина в ситуации большого количества классов. Большое количество классов в целом оценивается как фактор эмоционального выгорания педагогов [76]. Огромная преподавательская нагрузка, когда есть и иные трудовые задачи, выступает элементом, съедающим энергетический потенциал научно-педагогического работника. С одной стороны, это выступает клином в развитии собственных научных интересов и потенциально в профессиональном развитии, с другой стороны, появляются трудности с преподавательскими задачами, требующими эффективности, поскольку при таких преподавательских нагрузках очень тяжело распределять усилия. Отсутствие гибкости в преподавательской нагрузке, в случае как одним из респондентов, связано с нехваткой компетентных специалистов. В целом педагогическая деятельность является сферой высокой моральной ответственности, респонденты четко для себя понимают свою ответственность в профессиональном становлении студентов, поэтому такие факторы как: демотивированность студентов, отсутствие гибкости в формировании нагрузок, связанное с большим количеством студентов являются факторами снижающими ощущение удовлетворенности в профессиональной среде.

Поддержка административного персонала, кафедры существенно может влиять на благополучие сотрудников, что демонстрируют интервьюируемые. На уровне бюрократической нагрузки существенные различия отмечаются у респондентов. Респондент, не обремененный бюрократией, имеющий опыт бумажной работы в другой организации, фактором способным значительно снизить ощущение удовлетворенности отмечает бюрократическую нагрузку. Для второго респондента бюрократия составляет значительную часть трудовой нагрузки, из-за которой возникает нехватка времени на содержательную часть работы. Бюрократия в целом вызывает личностную неприязнь у респондентов, поскольку не отвечает содержанию трудовой деятельности, а ее большое количество просто

приводит к дисбалансу в отношении труд – личная жизнь, что было продемонстрировано и в исследованиях российских коллег [31, 32, 38].

Социально-психологические факторы профессиональной среды, а именно: взаимоотношения с коллегами, общая сложившаяся атмосфера внутри кафедры влияет на уровень благополучия респондента 1. Феноменология, вызывающих «напряжение» у респондента, ситуаций описывается следующими образами: «сутяжничество», «театральность», «борьба группировок», «интриги», «разговоры за спиной» и т.п. За подобными описаниями социальных ситуаций кроются маркеры симптома деперсонализации, выражающиеся в следующих лингвистических единицах: «пониженная социальная ответственность коллег», «никто в науке», «половине сотрудников ничего не надо», «формально, без внутреннего содержания». Все маркеры, описанные по отношению к коллегам, де-факто окрашены негативной оценкой. В работах коллег, сложившийся неблагоприятный психологический климат внутри коллектива связывают с эмоциональным выгоранием, как фактор способствующий развитию [1, 34, 36].

Таким образом, факторы, повышающие и понижающие субъективную оценку удовлетворенности трудом, жизнью, являются и основанием для профессионального выгорания в академической среде. Основными источниками, способствующими благополучию, психологическому здоровью являются: удовлетворенность содержанием трудовой деятельности, выражающаяся в соотнесенности смысловых мотивов побуждающих к действию с возможностями академической среды, оценивающийся как социально значимый и ценный труд. Неблагоприятными факторами, снижающими уровень удовлетворенности, эмоционального благополучия являются: отсутствие гибкости формирования нагрузок, неудовлетворенность оплатой труда, бюрократическая нагрузка, социально-

психологические основания, связанные с особенностями взаимоотношений внутри коллектива и работой со студентами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках проведенного исследования гипотеза, поставленная в начале исследования, была частично подтверждена. Выводы, полученные в результате эмпирического исследования, следующие:

1. Ценностно-смысловые ориентации научно-педагогического работника играют ключевую роль в ощущении удовлетворенности профессиональной деятельностью и в отношении привлекательности академической среды, поскольку профессиональная среда отвечает индивидуально-психологическим потребностям личности.
2. Материальное вознаграждение играет не менее важную роль в субъективном благополучии научно-педагогического работника.
3. Неудовлетворенность оплатой труда не является фактором, выталкивающим из академической среды, поскольку «свободная среда» свойственная академическому пространству позволяет научно-педагогическому работнику компенсировать дефицит за счет дополнительных трудовых задач, которые могут быть, как и внутри, так и вне университета.
4. Неудовлетворенность оплатой труда, влияющее на субъективное благополучие, косвенно может выступить фактором эмоционального выгорания, поскольку компенсация дефицита предполагает увеличение трудовой нагрузки, которая за собой может подразумевать, как и увеличение количества преподавательских классов, так и потенциальное увеличение объема бюрократической нагрузки и как следствие психоэмоциональный перегруз.
5. Высокие требования к преподавательскому составу вкупе с неудовлетворительным вознаграждением за труд, может оказывать фрустрирующее влияние, выражающееся в виде

собственной «не нужности», незначимости преподавательской деятельности.

Методом «обоснованной теории» удалось эксплицировать компоненты, составляющие специфичную структуру благополучия научно-педагогических работников:

- Привлекательность академической среды заключается в степени свободы, так называемой, «академической свободы», присутствующей как специфика деятельности. Исследовательская часть деятельности сотрудников подпитывается внутренними индивидуально-психологическими мотивами «заниматься тем, что интересно», «возможность саморазвития», а ценностно-смысловые образования «принести пользу», «ощущение всеобщей важности», выполняемых задач придают интерес и осмысленность деятельности научно-педагогических работников.

- Факторами, которые препятствуют или снижают ощущение благополучия, являются: неудовлетворенность оплатой труда; ненормированность преподавательской нагрузки; бюрократическая нагрузка, препятствующая выполнению содержательной части труда; реформы образования; демотивированность студентов;

- Источником позитивных эмоциональных переживаний, влияющих на субъективное благополучие, научно-педагогические работники отмечают взаимодействие со студентами, успех, сделанный ими, позволяющие обзирать результат и значимость собственной деятельности. Взаимодействие с коллегами, единомыслие с ними, совместные работы, дающие понимание общности, также является источником позитивных переживаний.

Факторы, влияющие на ощущение удовлетворенности трудом, имеют прямое отношение к эмоциональному выгоранию научно-педагогических работников. Например, большое количество классов препятствует в развитии

исследовательских интересов, профессиональному развитию (написание докторской диссертации) и является фактором эмоционального истощения, что согласуется с имеющимися теоретическими представлениями [49, 51].

Перспективы исследования заключаются в расширении эмпирической базы, в проверке полученных результатов на большей выборке. Остается открытым вопрос возрастных различий научно-педагогических работников в вопросах привлекательности академической среды и детерминантах субъективного благополучия. В конечном счете, уточненная и дополненная база данных позволит выйти на количественный дизайн исследования.

Ценность полученных результатов заключается в прогностической функции, позволяющей оценить необходимый контекст, для ощущения благополучия в академической среде, удовлетворенности трудом научно-педагогических работников, а также в уточнении ряда имеющихся актуальных, социально-значимых проблем, решение которых имеет острое значение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бессонова Ю. В., Броневицкий Г. Г. Психологическое благополучие у представителей опасных профессий // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы/Отв. ред. МИ Воловикова, АЛ Журавлёв, НЕ Харламенкова. М. – 2016. – С. 327-351.
2. Гредюшко О. П. Эмоциональное выгорание преподавателей высшей школы // Филология и культура. – 2009. – №. 17-18. – С. 29-34.
3. Гусева А. П. Особенности ценностно-смысловой сферы и самоактуализация как факторы профессионального развития специалистов социэкономической сферы // Мир науки. Педагогика и психология. – 2016. – Т. 4. – №. 3.
4. Деменев А. Г. Субъективистские и объективистские теории в современных исследованиях счастья // Logos et Praxis. – 2016. – №. 4 (34).
5. Донцов А. И., Перелыгина Е. Б., Рикель А. М. Объективное и субъективное благополучие: два подхода к исследуемой проблеме // Вопросы психологии. – 2016. – №. 5. – С. 1-14.
6. Дружилов С. А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – №. 12. – С. 189-211.
7. Дружилов С. А. Профессиональное здоровье трудящихся и психологические аспекты профессиональной адаптации // Успехи современного естествознания. – 2013. – №. 6. – С. 34-37.
8. Дружилов С. А. Психологические факторы здоровья человека и детерминанты его негативных психических состояний в труде // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – №. 10-2. – С. 250.

9. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. – 2022. – Т. 24. – №. 5. – С. 147-180.
10. Капитанец Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов // Концепт. – 2015. – №. 2. – С. 111-115.
11. Касаткина Н. Э., Руднева Е. П. Ценностные ориентации преподавателей вуза // Ползуновский вестник. – 2003. – №. 3-4. – С. 25-31.
12. Кравченко А. В. Синдром эмоционального выгорания как результат профессионального стресса // Проблемы современного педагогического образования. – 2015. – №. 49-1. – С. 377-383.
13. Куликов Л. В. Детерминанты удовлетворенности жизнью // Общество и политика. – 2000. – С. 476.
14. Лазарева Н. В. Социально-экономические аспекты мотивации трудовой деятельности. – 2003.
15. Леонова А. Б. Регуляторно-динамическая модель оценки индивидуальной стресс-резистентности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. – 2009. – Т. 1. – С. 259-278.
16. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник МГУ. Сер. – 1996. – Т. 14. – С. 35-44.
17. Леонтьев Д. А. Психология смысла. – 1999.
18. Леонтьев Д. А. Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2020. – №. 1 (155).
19. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С., Дюжиков С. А. Удовлетворенность трудом в академической сфере // Terra Economicus. – 2020. – Т. 18. – №. 3. – С. 160-181.

20. Мишина М. М., Воробьева К. А. Эмоциональное выгорание педагогов в условиях модернизации образовательной среды // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2020. – №. 3 (44). – С. 42-54.
21. Нехвядович Э. А. и др. Мотивационные характеристики и ценностные ориентации профессорско-преподавательского состава вуза // Ученые записки университета им. ПФ Лесгафта. – 2015. – №. 5 (123). – С. 236-241.
22. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 608н. // Официальный интернет URL портал правовой информации: <http://www.pravo.gov.ru>.
23. Осин Е. Н., Перлова З. С. Переживание одиночества и отношение к одиночеству как предикторы субъективного благополучия // Личность как предмет классической и неклассической психологии: Материалы XIII Международных чтений памяти ЛС Выготского. Москва. – 2012. – С. 13-17.
24. Пак С. Н. Основные аспекты синдрома профессионального выгорания педагогов // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – №. 6. – С. 294.
25. Писаревская М. А. Эмоциональное выгорание педагога и его психологическое благополучие // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – Т. 7. – №. 4. – С. 20.
26. Проничева М. М. и др. Современные исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов профессий социальной сферы // Социальная и клиническая психиатрия. – 2018. – Т. 28. – №. 4. – С. 100-105.
27. Рудаков В.Н. Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов : информационный бюллетень / В.Н.

Рудаков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 36 с. – (Мониторинг экономики образования; № 9).

28. Савченко Т. Н. Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом в структуре качества жизни // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 4. – 2022. – С. 106.

29. Селигман М. В. поисках счастья. Как получать удовольствие от жизни каждый день/Мартин Селигман; пер. с англ // М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2010.

30. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета. – 2005. – Т. 8. – №. 43.

31. Скачкова Л. С., Щетинина Д. П. Контуры субъективного благополучия научно-педагогических работников // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17. – №. 11. – С. 2026-2038.

32. Скачкова Л. С., Щетинина Д. П., Крячко В. И. Факторы субъективного благополучия научно-педагогических работников: результаты фокус-групп // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2018. – №. 4.

33. Соколова А. В. Семья с точки зрения системного подхода // Вопросы педагогики. – 2020. – №. 8-1. – С. 101-107.

34. Третьякова В. С. Исследование синдрома эмоционального выгорания в педагогической среде // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №. 2. – С. 71-85.

35. Троцук И. В., Королева К. И. Субъективное благополучие-качество жизни или счастье? // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – №. 9. – С. 57-62.

36. Удовик С., Молокоедов А., Слободчиков И. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. – Litres, 2022.

37. Федяева И. Ю. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с субъективным благополучием и удовлетворенностью жизнью работников

промышленного предприятия // Вестник Вятского государственного университета. – 2020. – №. 1. – С. 158-166.

38. Филоненко Ю. В., Яковлева Е. А. Субъективное благополучие научнопедагогических работников современных университетов в рамках концепции баланса жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2019. – №. 3 (151).

39. Фролова Ю. Психология здоровья. – Litres, 2021.

40. Харитонов Е. В. Социально-профессиональная востребованность личности как фактор психического здоровья // Актуальные проблемы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения высшего образования: интеграция науки и практики. – 2022. – С. 51-57.

41. Хорошилов Д. А., Машков Д. С. Метод обоснованной теории как инструмент психологического картографирования социальных ситуаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2020. – Т. 10. – №. 1. – С. 18-32.

42. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие и ценностно-смысловые образования личности в профессиональной сфере // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2006. – Т. 6. – №. 1-2.

43. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности в профессиональной сфере // Проблемы социальной психологии личности. – 2008.

44. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности. – Издательство " Научная книга", 2008.

45. ЯКОВЛЕВА Е. А., КРЯЧКО В. Е. Эффекты влияния профессиональной идентичности на результаты труда и субъективное благополучие // Journal of Economic Regulation. – 2019. – Т. 10. – №. 4. – С. 126-145.

46. Яценко Е. Ф. Самоактуализация и субъективное благополучие как социально-психологические проблемы профессионального образования:

студенты и преподаватели университета // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2012. – №. 31.

47. Akerlof G. A., Kranton R. E. Identity and the Economics of Organizations // Journal of Economic perspectives. – 2005. – Т. 19. – №. 1. – С. 9-32.

48. Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). Social indicators of well-being. New York: Plenum Press.

49. Bilge F. Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors // Social Behavior and Personality: an international journal. – 2006. – Т. 34. – №. 9. – С. 1151-1160.

50. Bradburn N. M. The structure of psychological well-being. – 1969.

51. Brouwers A., Tomic W. A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management // Teaching and Teacher education. – 2000. – Т. 16. – №. 2. – С. 239-253.

52. Costa P. T., McCrae R. R. Influence of extraversion and neuroticism on subjective wellbeing: happy and unhappy people // Journal of personality and social psychology. – 1980. – Т. 38. – №. 4. – С. 668.

53. Diener E. et al. Do the effects of marital status on subjective well-being vary across cultures // Manuscript submitted for publication. – 1998.

54. Diener E. et al. Subjective well-being: Three decades of progress // Psychological bulletin. – 1999. – Т. 125. – №. 2. – С. 276.

55. Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. 1984. Vol. 95(3). P. 542–575.

56. Diener E., Oishi S., Lucas R. E. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life // Annual review of psychology. – 2003. – Т. 54. – №. 1. – С. 403- 425.

57. Diener E., Suh E., Oishi S. Recent findings on subjective well-being // Indian journal of clinical psychology. – 1997. – Т. 24. – С. 25-41.

58. Easterlin R. A. Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence // Nations and households in economic growth. – Academic Press, 1974. – C. 89-125.
59. Freedman J. L. Happy people: What happiness is, who has it, and why. – Harcourt Brace Jovanovich, 1978.
60. Grossi G. et al. Physiological correlates of burnout among women // Journal of psychosomatic research. – 2003. – T. 55. – №. 4. – C. 309-316.
61. Headey B., Wearing A. Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model // Journal of Personality and Social psychology. – 1989. – T. 57. – №. 4. – C. 731.
62. Killingsworth M. A., Gilbert D. T. A wandering mind is an unhappy mind // Science. – 2010. – T. 330. – №. 6006. – C. 932-932.
63. Lackritz J. R. Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues // Teaching and teacher education. – 2004. – T. 20. – №. 7. – C. 713-729.
64. Lu L., Gilmour R. Culture and conceptions of happiness: Individual oriented and social oriented SWB // Journal of happiness studies. – 2004. – T. 5. – №. 3. – C. 269-291.
65. Magnus K. et al. Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis // Journal of personality and social psychology. – 1993. – T. 65. – №. 5. – C. 1046.
66. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout // Journal of organizational behavior. – 1981. – T. 2. – №. 2. – C. 99-113.
67. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout // Annual review of psychology. – 2001. – T. 52. – №. 1. – C. 397-422.
68. Myers D. G., Diener E. Who is happy? // Psychological science. – 1995. – T. 6. – №. 1. – C. 10-19.
69. Okun M. A. et al. Health and subjective well-being: A meta-analysis // The International journal of aging and human development. – 1984. – T. 19. – №. 2. – C. 111-132.

70. Oswald A. J., Proto E., Sgroi D. Happiness and productivity // Journal of Labor Economics. – 2015. – T. 33. – №. 4. – C. 789-822.
71. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being // Annual review of psychology. – 2001. – T. 52. – №. 1. – C. 141-166.
72. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being / C. D. Ryff // Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – V. 57. – № 6. – P. 1069-1081.
73. Strauss A., Corbin J. Basics of qualitative research techniques. – Thousand oaks, CA: Sage publications, 1998. – C. 1-312.
74. Van Horn J. E. et al. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers // Journal of occupational and Organizational Psychology. – 2004. – T. 77. – №. 3. – C. 365-375.
75. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // Journal of occupational Psychology. – 1990. – T. 63. – №. 3. – C. 193-210.
76. Watts J., Robertson N. Burnout in university teaching staff: A systematic literature review // Educational Research. – 2011. – T. 53. – №. 1. – C. 33-50.
77. Wilson W. R. Correlates of avowed happiness // Psychological Bulletin. 1967. Vol. 67(4). P. 299.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Перечень вопросов для интервью

1. Расскажите, пожалуйста, что составляет вашу профессиональную деятельность (помимо преподавания) и как давно вы в университете? (пишете ли гранты, ездите ли в командировки, занимаетесь ли административной работой и т.д; вопросы для уточнения)
2. Вы бы могли рассказать какие события в вашей жизни вызывают у вас радость или печаль?
3. Что является для вас источником положительных эмоций и ощущения «счастья» в вашей жизни?
4. Скажите, пожалуйста, в какой степени такие факторы как ваш доход, жилищные условия, безопасность в месте проживания влияют на ваше ощущение благополучия?
5. В какие моменты жизни вы ощущаете себя в высшей степени довольным (ой) своей жизнью?
6. Какие изменения в вашей жизни могли бы повлиять на вашу оценку удовлетворенности и повысить/ понизить этот показатель?
7. Скажите, пожалуйста, какой контекст благополучия для вас имеет наиболее важное значение? (отношения в семье, отношения с друзьями, коллективом; творчество на работе, экономический аспект и т.д.)
8. Обычно сколько времени вы проводите время со своей семьей?
9. Каким образом вы проводите свой досуг?
10. Насколько вы удовлетворены в своей профессиональной деятельности?
11. Расскажите, пожалуйста, какие факторы благоприятны для удержания вас в академической сфере и способствуют вашему профессиональному росту?
12. Какие факторы для вас как преподавателя и научного сотрудника являются негативными и неблагоприятными в вашей профессиональной деятельности?

13. Как вы считаете, что является преимуществом, на ваш взгляд, в вашем роде деятельности, и что является существенным недостатком?
14. Какого рода воздействия подвергают вас в стрессовое состояние?
15. Какие факторы, рабочие моменты способствуют эмоциональному выгоранию?
16. Как сильно влияют условия труда на состояние вашего здоровья? (Общего соматического благополучия)
17. С чем связано у вас получение положительных эмоций в вашем профессиональном поле?
18. В связи с какими аспектами вашей профессиональной деятельности можно связать понижение настроения (общего эмоц. фона)?
19. Расскажите, как вы себя чувствуете после проделанной вами работы, к примеру, после написанной научной статьи?
20. Насколько вы ощущаете значимость своих научных работ?
21. Как вы оцениваете себя и свой прошлый опыт в рамках вашей профессиональной деятельности?
22. В каких случаях вы ощущаете свою значимость со стороны вашего коллектива?
23. Как отражается на вашей профессиональной деятельности бюрократическая нагрузка?
24. В какой степени изменилось ваше ощущение благополучия за последние 10 лет? (в какую сторону?)
25. Какие чувства, мысли возникают у вас, когда вы задумываетесь о будущем?

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Стенограмма интервью

Респондент 1

Интервьюер: скажите, пожалуйста, что входит в вашу профессиональную деятельность (помимо преподавания) и как давно вы в университете?

Интервьюируемый: Именно в университете или чем вообще я вообще занимаюсь?

Интервьюер: Аха.. И в университете и помимо этого тоже

Интервьюируемый: Аа. Так. В университете, кроме преподавания, переводами еще занимаюсь. И вне университета она тоже связана с переводом. И написание научных статей.

Интервьюер: Мхм. Никакие административные должности не занимаете?

Интервьюируемый: Административные – нет

Интервьюер: Скажите, пожалуйста, для вас какие факторы благоприятны для удержания вас в академической сфере и привлекательны для вас?

Интервьюируемый: Мм.. Какие факторы? Ну да. То есть перефразируя вопрос, зачем вы тут сидите на такую зарплату, да? Ну как, во-первых, в университете вот общение, то есть это такое знаете вот как-то принести пользу себе и обществу. Можно там где-нибудь сидеть в офисе и перекладывать бумажки и не видеть никого и ничего кроме бумажек. А в университете то, что я могу приносить пользу обществу и вижу результат своей работы, когда студенты ко мне пришли на 1 курсе и ничего не зная о

языке и стране и так далее, а вот к 4 курсу я вижу, хотя бы 5 из 15 я научил и они станут специалистами и прочее. Ну, значит, не зря это все было. Это, пожалуй, первый фактор. Второй, что в университете, по крайней мере в ТГУ, ну может быть у нас на кафедре – достаточно свободная среда. Ну, по крайней мере, как шутят преподаватели: я люблю свою работу, особенно школьные за июнь, июль и август. Когда как бы свободно, то есть мои коллеги некоторые мне говорили: я не понимаю как люди работают летом, чтоб вот сидеть летом с утра до вечера в офисе. То есть преподаватели в этом плане избалованы, что как бы вот лето, каникулы там. В принципе свободно себя чувствуешь. Да и в жизни, во время как бы учебного года, в основном преподаватели не обязаны сидеть с утра до ночи. Где-то в определенном месте, даже если делать нечего. Пар может быть конечно очень много, они стоять могут там с 1 по 6 подряд без перерыва. НУ, когда пары кончились, ты можешь, способен делать то, что вздумается и имеешь полное право. Но чаще всего преподаватели бегут на другую работу, да. Ну как-то это, но свобода определенная есть. Это тоже для меня Важно. У меня есть, конечно, опыты офисной работы, когда я там сидел с 9 до 6, даже когда делать было абсолютно нечего, вот мы должны там сидеть, потому что рабочий день. Это, конечно, выматывало ужасно и я там занимался, науку свою писал параллельно, разрешалось. Ну это, конечно, выматывает. А преподавательская работа вот дает такую свободу определенную. Ну и третье, что преподавательская работа позволяет наукой заниматься. Ну наука тоже интересна. Ну, вот я развиваю свою научную проблему. Тоже чувствую способ как-то, ну, пожалуй, как-то чем-то интересным заниматься. Ну, по крайней мере, это позволяет мозгу развиваться и отупления от работы нет. Как в офисе она бывает, когда одни и те же договора заполняешь и бегаешь подписывать, отупляет быстро.

Интервьюер: Правильно ли я вас понял, обобщая то, что вы сказали ... что для вас вот важным является: принесение пользы обществу, как вы сказали, который вы замечаете, когда даете определенный материал

студентам. К тому же, вот эта вот мобильность организации, академическая мобильность, которая позволяет не только ваше время, более дает вам свободу ощущения в вашем пространстве.

Интервьюируемый: Ну, если вы напишите в описании интервью «академическая мобильность», все подумает, что я слишком много куда много ездил в другие страны. Не мобильность, свобода, пожалуй.

Интервьюер: Ну да, свобода. Ну и к тому же, как вы указали, научная деятельность дает вам постоянный рост личностный, как минимум.

Интервьюируемый: Нуу, это как минимум интересно. То есть наука это... удовлетворение своего любопытства за чужой счет, как говорят. Поэтому вот это вот как бы интересно всегда.

Интервьюер: Мхм, спасибо. Скажите, пожалуйста, вот о обратной стороне этой медали, какие факторы неблагоприятны для вас и вызывают у вас чувство неприязни в вашем профессиональном поле?

Интервьюируемый: Нуу, неприязнь – эт зарплата. Я думаю, если я у вас не первый опрошенный, то я и не первый, кто об этом сказал. То есть как бы почему... Я бы вообще с радостью работал ВООБЩЕ только в университете в одном да, мы там может быть.. не знаю ... с какими нибудь школьниками еще, да. И не бегал бы, там по разным там 3-4 работам да, если бы мне на одной работе нормально платили. То есть это, пожалуй, самое главное что.. ну самый главный минус работы в российской системе образования. То есть за это очень мало платят. А, второе, что напрягает ... ну, студенты не мотивированные. Из группы 15 человек, 16 там, 17 приходит. Я языки веду, по-хорошему их там больше 12 и быть не должно, но у нас так. Ну, вот из 15, это сразу не надо больше, чем половине. То есть на 1 курсе они приходят, спрашиваешь: ребята, как вы специальность выбрали? Ну, кто-то говорит «я сам хотел» кто-то что-то, последний раз у меня вот был 1 курс, 4 года назад, они вот выпустились. Из них 8 человека руки подняли и сказали

«меня мама заставила». Ну ладно, мне повезло в этом плане с родителями, они меня не заставляли. Они думали, если я пошел на эту специальность, то просто я сумасшедший. Они меня явно не заставляли туда идти. Ну студенты, которым вообще ничего не надо, они тоже, конечно, демотивируют. Понятно, мы ходим на пары, стараемся что-то делать. Мы как-то уроки планируем, чтоб это сделать как-то интересно. Все старания нужны только 5 из группы. То есть и это, конечно, но лично у меня такое, всегда думаешь: ну вот 5 из группы выучилась, треть по факту. Я конечно помню что у меня в группе была та же самая ситуация, учился я 15 лет назад, на первый курс пошел. И на выпуске из 18 человек нормально языки знала 6 человек, по специальности работает 4 из 6, все остальные не работают по специальности не потому что все так в экономике плохо, а потому что у них не было специальности, чтобы по ней работать. И в принципе в наше время так было и сейчас, с другой стороны стола (учительского) находясь, вижу ту же самую ситуацию, но она же все равно напрягает. Кажется, что вот что-то не доделал. Я значит их всех не замотивировал и нужно было как-то что-то придумать, чтоб это вот им не 5 хотелось, а вот всем. И не знаешь как это делать. И это скорее всего нереально. Если человек этого не хочет, то медицина бессильна. Поэтому это вот напрягает. И еще... и то, что в университете к преподавателям при этой вот низкой зарплате растут требования. И то, что университетская среда, в частности в вузе у нас в ТГУ, она понятное дело живет не в отрыве от общегосударственного и общества... вообще всей государственной системы и она в нее встроена и очень четко. И вот лично мне кажется, что.. ну.. моя сторона, по которой я хочу приносить пользу обществу, по первому вопросу, она в общем то не то что не нужно образованию своих граждан, она еще делает все чтоб испортить. Ну и как бы получается вот эти вот какие-то изменения, которые реформы в вузе проводят. Понятно, что их не здесь они придуманы, они просто спущены сверху. И все эти реформы делают только хуже. И.. в этом состоянии, когда не только здесь студентам ничего не надо, ну и вообще стране своей ты в

общем не нужен, а ты хочешь ей пользу приносить. Ну это тоже напрягает. Вот так.

Интервьюер: Скажите, пожалуйста, вы упоминали про студентов и мотивированность ... вы считаете, что по большей части мотивированность студентов это является ... ответственностью, если так можно сказать, преподавателя?

Интервьюируемый: Ой, знаете. Когда только... В общем сама педагогическая деятельность у меня с 2013 года началась, а в ТГУ с 2015. Вот я за 5 лет.. В начале я думал, что это проблема преподавателя исключительно. За редкими случаями, когда человеку ничего не надо и его пропихнули в универ, а он там сидит и играет в телефон. За 5 лет у меня взгляды конечно поменялись очень сильно и я теперь считаю что это абсолютно... что прежде всего это ответственность студента. То есть и просто ... ну я анализировал свой учебный опыт, да... анализировал опыт учебный своих коллег, когда они там учились или как они ведут пары. То есть самых интересных преподавателей, которым я бы даже сейчас ходил на лекции и вообще бы просто сидел бы и вникал бы, что они там говорят. У них там та же самая ситуация, что это надо 5 из 15. Это у всех так, то есть .. ну... понятно, что ответственность преподавателя, конечно, есть и он может уничтожить ту мотивацию, которая есть. Ну есть ли она или нет изначально, мне сейчас кажется, что это проблема студента. Ну вопрос точнее к студенту.

Интервьюер: Мхм, спасибо., вы первый человек, который, возможно потом бы сказали, но вначале сразу обошел и прямо не сказал про бюрократическую нагрузку, которая предъявляется преподавателям. Скажите, пожалуйста, как отражается на вашей профессиональной деятельности, вот эта бумажная нагрузка?

Интервьюируемый: Ой, а знаете дело в том, что я не не сказал, потому что я как-то умудряюсь жить так, что она меня почти не касается. То есть она

понятное дело есть, и это... ну, как бы... вот если я в школе работал бы параллельно, на полный день, например, то я сразу бы вам сказал. Потому что в школе это есть, все мои там знакомые от этого ужасно страдают. В вузе у нас на кафедре прежде всего до этой секунды, недавно поменяли человека, потом не знаю как будет. Был, я так понимаю, в этом плане прекрасный заведующий кафедрой и во многих других планах тоже, и секретарь. То есть очень большое количество бумажной работы, которые можно было бы свалить на преподавателей, они делали сами. То есть я как-то мимо этого всего ходил. А так, конечно, меня ужасно бы вымораживало бы бумажки заполнять. То есть вот это я не умею и не люблю делать и меня просто трясет от этого. И я как-то умудряюсь жить до этой секунды так, что мне оно особо не надо. Ну а так оно, я вообще с коллегами согласен, потому что если вы опросите человека, который выполняет еще параллельно какие-то административные функции в университете, вам любой об этом скажет.

Интервьюируемый: Такие люди у меня уже были. Причем очень много времени даже уделили. Скажите, пожалуйста,, как сильно влияют условия труда на ваше физическое благополучие, возможно ваше физическое благополучие влияет на вашу профессиональную эффективность?

Интервьюируемый: Условие труда? Ну в смысле то о чем я уже сказал? Как бы то, что у нас там на кафедре свет плохой. Или что вы имеете в виду?

Интервьюер: То есть ваша профессиональная деятельность, то чем вы занимаетесь, сказывается ли на вашем состоянии здоровья?

Интервьюируемый: Ну... как бы на глаза нагрузка большая, а зрение у меня итак плохое, как бы все жизнь так было. То есть я чувствую глаза устают очень сильно, голова болит. Нуу. Я... по крайней мере иду на работу намного больше с радостью, чем чем-то еще. То есть.. и все-таки я плюсы в своей работе.... сильно перевешивают минусы. И у меня пока нормально все,

относительно с физическим состоянием. Ну оно по крайней мере сильно не ухудшается от работы в данный момент.

Интервьюер: Мхм, скажите, пожалуйста, с чем связано у вас получение положительных эмоций в вашем профессиональном поле? Вот вы до этого упоминали про «пользу обществу», когда у вас студенты уже что-то знают и вам приятно, что вы что-то донесли. Вот что еще является таким источником положительных эмоций в вашем профессиональном поле??

Интервьюируемый: Ну, пожалуй, общение. И со студентами и с коллегами. И с учениками какими-нибудь, да. То есть ну, просто, не знаю, находиться в окружении более менее молодых там, красивых людей, которые там все-таки думают о чем-то на что-то надеются и стремятся, да ... такие радостные в основном ходят. Это намного интереснее, чем работать где-нибудь в доме престарелых. Кроме того, пользу обществу и самому себе. Не то, что польза обществу ... а то что... м. собственно для самого себя ценность, вроде вот как бы я не просто так перевозжу углекислый газ в кислород и наоборот... Вот что-то полезное делаю, ну и общение с коллегами.

Интервьюер: То есть социальный аспект взаимодействия, да, является источником положительных эмоций

Интервьюируемый: Ну, в принципе, да

Интервьюер: Скажите, пожалуйста, вот какие изменения в вашей профессиональной жизни привели бы к улучшению возможно, либо ухудшению профессионального благополучия?

Интервьюируемый: Какие изменения? Вопрос не очень понял.

Интервьюер: Какие изменения в вашем профессиональном поле привели бы к улучшению или ухудшению вашего профессионального благополучия?

Интервьюируемый: Нуу, если меня, например, ну вот если навесят на меня бумажную работу какую-либо, то я сразу все плохо будет с благополучием. То есть я буду страдать очень от нее и плохо с ней справляться и так далее. А.. если.. как бы, что еще может быть.. ну, я для собственного развития как бы профессионального кандидатом наук стал, но чет ничего не поменялось как-то пока. Не в плане зарплаты, не в плане ничего вообще.. А, ну хотя, вот знаете в университете кандидатская диссертация, это такая... это как бы билет стайл. Есть преподаватели без степени, да.. Ну в томске если вы работать в вузе останетесь конкретно на какую-то преподавательскую должность, то подумайте хорошо о том, что вам надо? В аспирантуру или просто стать кандидатом? Хотя бы. И я вот этим кандидатом наук стал, ни на зарплате это не отразилось никак вообще. И вот преподаватели стали меня в друзья в контакте добавлять. Да, они меня 10 лет знают и ничего им еще как-то не надо было. А вот как я кандидатом науком стал, ну здравствуйте. Сразу такие, хоп, в друзья добавились. Это все, конечно, смех большой да. И, кстати, по поводу отрицательных эмоций работы в образовательном сообществе – это театральность его. Это какие-то политические, знаете, игры... какие-то... Ну это может быть на любой работе это есть... в любом коллективе человеческом, так или иначе. Вот эти вот какие-то интриги.. какое-то там сутяжничество такое знаете.... Такая... Какая-то борьба каких-то группировок. Вот эти вот политесы, политические игры и необходимость следовать какому-то непонятному общепринятому там якобы кодексу правил, который нигде не написан и ты как бы должен его понимать. И он никакой логике вообще не отвечает. То есть... вот... театральность действий. И кстати про «ничего не надо», не только студентам, но и половине сотрудников университета ничего не надо. То есть очень может формально проходить.... Да что угодно может очень формально проходить, театрально, без всякого внутреннего содержания. Ну, например, вот защита диссертации, какие-то обсуждения какой-то научной деятельности там. То есть, ну, буквально человек защищает человек

докторскую диссертацию, ему пишут абсолютно разгромный отзыв на нее, и абсолютно правильно пишут разгромный отзыв. То есть не то, что его хотели завалить специально, да, из-за неприязни. Ну, там реально бред. Там, ну... плагиат и прочее. И человек все равно становится доктором наук и все про это знают да.. или кандидатом, кем угодно. Все про это знают, что вот он.. ну.. он не делает науку, не может он ее делать.. но вот он им стал кандидатом или доктором просто, чтобы получить себе какие-то преференции, как раз да, чтоб в стайл пустили, да. И люди, например, случаи были, когда человеку сказали: пока я жив тут, ты тут не защитишься, никогда в жизни доктором наук не станешь. И он поехал в соседний город, защитился и эти же люди, которые все тут над ним смеялись приняли его диссертационный совет, потому что он доктор наук. То есть вы сначала смеетесь над человеком и вы ему откровенно говорите, что он.. ну.. он никто в науке, грубо говоря, и человеку надо было быть директором колхоза, да, каким-нибудь, а не ученым. Которым он и не стал, несмотря на степень. И потом вы тут же все его берете и начинаете ему там жать руку и говорите «уау, пожалуйста, придите к нам в совет» там ... и... станьте у нас человеком там, который чужие диссертации проверяет и прочее. Ну это.. такая, знаете, как в советские времена говорили троцкая политическая в общем.. с пониженной социальной ответственностью. Вот тоже самое, да. Это вот пониженная политическая ответственность, она есть и она тоже напрягает. И меня напрягает, что я не понимаю, как себя вести и почему. То есть вот почему нельзя мне просто сказать, что я что-то не так делаю, например. Мне надо вот... никто и ничего вам в лицо никогда не скажет и вы типа должны сами догадываться. Все будут вам улыбаться, а вот за спиной у вас будут там всякие вещи непонятные для вас происходить... все интриги.. понимать не будете. Зачем оно надо как бы, да, почему нельзя проще жить? Вот это меня тоже напрягает. И... так на чем мы там остановились?

Интервьюер: На положительных эмоциях.. Какие изменения улучшили бы или ухудшили..

Интервьюируемый: Ааа.. ну ухудшили бы, отрицательные эмоции были бы, если вот... какую-то формальную работу с бумагами на меня повесили бы.. а положительные, если бы зарплату бы подняли, то было бы сильно положительнее жизнь. Ну и в принципе... все, наверное.

Интервьюер: Я немного хочу остановиться на том моменте, когда вы рассказывали, вот вы сказали, что вы получили кандидатскую степень.. а в принципе ничего не изменилось.. как считаете, с чем связано это стремление у преподавателей получать ученые степени?

Интервьюируемый: Ну, в принципе у всех разные причины. То есть для меня причина была, что я хотел науку сделать. То есть.. у меня прекраснейший научный руководитель, великолепнейшая женщина, ученый, человек. И.. для нее занятие наукой – это вот.. это как такое прогресс общества. Она науку делала ради самой науки... И у меня тоже это было. Вот я хотел науку сделать и у меня была интересная тема. Она мне интересную тему предложила и... моя диссертация третья, наверное, работа в советском союзе и в России вообще. То есть она у нас может никому особо не нужна, но тем не менее. До меня об этом писали последний раз 30 лет назад. То есть для меня важна была наука, а то, что ничего не дает... она дает тем, кто умеет пользоваться. Вот тем, кто... вон тот человек, про которого я говорил... который как бы не ученый нифига, но вот он... им стал и теперь все получает. В те времена, когда эти люди были молодыми.. ну в 90 е годы они работали, допустим... звание там профессора или доцента оно много чего давало плюшек всяких.. было мало и они там карьеры двигали. И сейчас очень многие люди... ну это.. делает науку.. кандидатскую диссертацию, по крайней мере, делают, чтобы себя... чтоб упрочить свое положение и в качестве возможного старта карьеры. То есть без кандидатской диссертации в вузе у вас карьеры не будет вообще. Я думаю очень многих людей вот это держит, прежде всего. Ну и для меня это.. ну.. мне было важно сама наука. То есть как бы понимал, что она ну.. ни сразу далеко как то она проявится,

ничего там сразу «золотые горы» на меня не рухнут, да, когда я кандидатом наук стал. Ну.. это такой, может быть знаете, билет обратно для меня. То есть, если я из университета уйду на что-нибудь более хлебное, а потом вдруг захочу вернуться, с кандидатской степенью вернуться проще. По крайней мере мне сейчас так думается, что проще. Вот. Для меня прежде всего наука, а так вообще карьерные какие-либо соображения, что потом можно там доцентом стать или еще кем-то. Это прежде всего у людей либо одно, либо другое из этого. Либо оба вместе, в той или иной степени.

Интервьюер: Мх, спасибо. Вот вы сказали, что вот писали вы диссертацию на эту тему, до вас писало около 3-х человек, насколько мне помнится, и последний раз было это 30 лет назад. И в связи с этим хотел бы узнать у вас, а вы ощущаете значимость проделанной вам работы в рамках диссертации?

Интервьюируемый: Для себя, да. То есть я науку бросать не хочу и... ну.. как бы.. как сказать.. Эйнштейн кажется говорил : «если вы хотите видеть результат работы своей немедленно, идите в сапожники». Как бы.. от науки ... как бы в России вот про это... я по этнографии писал про одну из китайских национальных меньшинств. Вот в России может про них никто ничего не знает особо, да.. Моя работа тоже в общем-то не слишком много чего нового сказала.. Ну.. пока это не то, чтобы гениальный прорыв, я не Америку открыл, что называется. Ну... хотя бы в профессиональной среде потом, если я буду дальше этим там заниматься, это будет замечено и это останется. И это кому-нибудь может быть пригодится. То есть... я не для того науку делал, чтобы меня сразу все тут на руках носили «уау, он там сделал». Но потом тем, кто там за нами придет, вдруг когда-нибудь это будет нужно. То есть знания сейчас очень по чуть -чуть добавляются. Это не глобальный прорыв когда там.... как на ньютона яблоко упало и физика вся появилась. Не такой щас прорыв и таких прорывов то в одного и не

сделаешь. Ну так для себя абсолютно точно эту значимость чувствую, что я вот это сделал и теперь это есть .. и вдруг кому-то еще пригодится.

Интервьюер: То есть вот эта связь о которой вы говорили «польза обществу», «принесение пользы обществу», хоть и не большой вклад, но ваш вклад, который вы сделали.

Интервьюируемый: Ну, пожалуй, да. Ну такое, да ... ну и прежде всего – это интересно. Мне это просто самому интересно. Меня никто из под палки не заставлял в аспирантуру. Вернее не в аспирантуру, я аспирантом то и не был, потому что там много чего формального есть, которое к науке не относится вообще. А... как бы наука прежде всего сама для себя интересна. То есть это такой детский интерес. Ну это раньше было: а что будет, если банку консервную в огонь бросить? А тут интерес такой, что будет, если вот про этих чжуанов написать и что там интересное можно найти? Вот так.

Интервьюер: Мхм... А... Теперь мы немного сместимся с вашего профессионального поля, не смотря на то, что следующие вопросы будут связаны во многих аспектах друг с другом.. Скажите, пожалуйста, в какой степени вы удовлетворены такими факторами как доход, жилищные условия?

Интервьюируемый: Ммм.. Доход и жилищные условия.. Ну плюс минус на данный момент жилищными условиями ... как сказать... чуть чуть ниже середины.. в принципе тут я про зарплату говорил да.. Голодом то я тут не страдаю. И.. пока я могу работать, слава богу, я плюс минус могу что-то заработать и наши знания сейчас кому-то там нужны. А... жилищные условия.. ну... хотелось бы свою квартиру. Пока ее своей не будет, будет неудовлетворенность. Ну так.. ну.. жить есть где, что называется. В принципе конкретного такого, что меня вот трясти начинало и я страдал от отсутствия дохода и отсутствия жилья, пока такого нет. Ну.. конечно это всегда есть чего улучшить.

Интервьюер: Мм, Мхм.. Скажите, пожалуйста, что для вас является источником положительных эмоций в повседневной жизни?

Интервьюируемый: Положительных эмоций когда?

Интервьюер: В повседневной жизни.

Интервьюируемый: А, в повседневной жизни. Мм... Так как-то сложно что-то конкретное выделить. Ну... пожалуй.. прогулки какие-нибудь где-нибудь, общение с людьми. Хотя, конечно, сейчас этот коронавирус, да.. Вот по студентам, например, я вообще скучать начал. Просто потому что через зум все это видишь. Все не то, конечно. Ну, пожалуй, кстати, созерцание чего-нибудь красивого. Я, например, могу выползти и на речку стоять смотреть, ну как вот она... То есть, ну все бытовые всякие вещи такие вот. Ну и работа в принципе сама, когда мне дают перевести чего-нибудь интересного, да, ну я сижу, перевожу и мне нравится. То есть в принципе работа у меня тоже является положительной составляющей.

Интервьюер: Мхм, спасибо. Расскажите, пожалуйста, кто составляет ваше ближайшее окружение и в каких взаимоотношениях вы находитесь?

Интервьюируемый: Ну.. ближайшее.. как сказать... Про личную жизнь тут на данный момент не расскажешь ничего особо, потому что «личная жизнь» уехала работать в другой город. Ну мы с ней так в зуме переписываемся и в остальных других мессенджерах, понятно. Ну и друзья тоже в принципе, ну друзья правда все семейные с детьми уже. Ну там тоже общение чуть-чуть поменялось. Ну и родители, которые тоже до этой секунды есть. Вот с родителями как-то тяжеловато, а так со всеми остальными, ну уж нормально что. То есть тоже конкретных там дискомфорта не доставляет.

Интервьюер: Мхмм.. Скажите насколько вы можете оценить удовлетворенность личной жизнью?

Интервьюируемый: Ну, личной жизнью из 10 на 6, да.

Интервьюер: Мхмм, спасибо. Скажите, пожалуйста, какие чувства и мысли возникают у вас, когда вы задумываетесь о будущем?

Интервьюируемый: О будущем. Ну... Неопределенность, во-первых, непонятно, что будет дальше. Я думаю не только мне. Потому что не был бы я историком, я бы себя спокойнее чувствовал. А так я вижу, куда мир катится. Или мне кажется, что я вижу куда он катится. Мне сильно не нравится то, куда он катится. Нуу...то, что надежда на лучшее. Все-таки должно быть лучше.

Интервьюер: Мхм.. Заклячая, хотелось бы узнать какой контекст благополучия для вас имеет наиболее важное значение? (Это возможно экономический аспект, творчество на работе, отношения в семье и т.д.)

Интервьюируемый: Ну, семейное отношение. То есть три, пожалуй: семейное отношение, доход нормальный и чтоб работа была интересной. То есть, если давать мне большую зарплату и засадить писать бумажки, которые.. в которых я не смогу найти что-нибудь интересное, да. Я не знаю насколько меня хватит, даже за зарплату. То есть три вот этих вот основных должно быть. То есть, чтобы был доход какой-то, чтобы я мог себя уверенно чувствовать и семью обеспечивать. Личные отношения, да, и рост какой-то личностный. Вот три. Это, конечно, сложно достичь.

Респондент 2

Интервьюер:, расскажите, пожалуйста, что составляет вашу профессиональную деятельность (помимо преподавательской части) и как давно вы в университете?

Интервьюируемый: Мхм. Хороший вопрос, спасибо большое. Я как в университет вошла в 96 году в качестве студента, так вот в общем-то из него и не выхожу. Хотя несколько профессий, вернее несколько мест работы

было. Ну вот как собственно университетский человек я присутствую в этом пространстве больше 20 лет, а профессионально я работаю с 2000 года. То есть будучи студенткой меня приняли на кафедру, и я веду пары. Вот, из профессионально, в плане преподавания, то есть получается это с 2000 года и поскольку поступила в аспирантуру, то и соответственно моя исследовательская судьба тоже началась. Поэтому я сейчас не могу сказать, чего больше в моей работе. Но сейчас поскольку я готовлюсь к докторантуре, то удельный вес исследования становится больше. Примерно 60 к 40. А так он всегда был фифти-фифти.

Интервьюер: А вот можно узнать, вот вы сказали в университете уже давно, хотя помимо этого у вас уже была работа. А что у вас удержало в академической среде, можно уточнить?

Интервьюируемый: Так, в академической среде. Очень много мы говорим об академической или университетской свободе. Возможность заниматься тем, что тебе нравится, то, что востребовано в университете. А как оказалось после международных стажировок это оказывается еще актуально в глобальном контексте. Это очень сильно вдохновляло меня всегда. То есть возможность обсуждать идеи: видеть как это продвигает содержание курса; видеть как это продвигает работу студентов; как они становятся более профессиональными в своем поле. Это, наверное, и является причиной почему я остаюсь в университетском, академическом пространстве. Но при этом нужно понимать, что я не в замке «слоновой кости».. Потому что были разные времена и нужно было точно также решать задачу приобрести квартиру и т.д и т.д. И в этом смысле, в параллели все ведущие проекты, например, работа бизнес-тренером в газпромбанке, сбербанке и росатоме это мне очень сильно помогало не только заработать, что называется, но и отработать все что я делала в плане корпоративной культуры в университете и посмотреть это в разных корпорациях. То есть тут получилось совместить, и деньги заработать, и продвинуться в исследовании,

и продвинуть контакты. То есть мне сейчас проще студентов направлять в эти же организации, то есть это вот такой вот, наверное, «счастливая судьба» что это все сложилось. То есть была возможность и работать, и исследовать и материально как-то да. То есть я не скажу, что сейчас нет, сейчас, конечно, докторантура и совершенно другие идеи. Ну как всегда Нужно все успевать, три-четыре работы.

Интервьюер: Мхм, спасибо. Расскажите, пожалуйста, все-таки какие факторы благоприятны для удержания вас в академической среде, вот именно в научно-педагогической работе?

Интервьюируемый: Аха. Сейчас основное в связи с докторантурой... основное что.. как оказалось исследования, которыми я занимаюсь и курс, который я читаю они взаимосвязаны. И они востребованы и за рубежом. У меня есть иностранные студенты, есть коллеги за границей, и мы очень много совместных проектов делаем. То есть сейчас у меня очень сильно вдохновляет возможность международного сотрудничества и это ...вдохновляет, мм.. не знаю... по сути делает вот такое второе дыхание. Ну да.

Интервьюер: То есть хотите выйти на арену выше, вот, международную?

Интервьюируемый: Так и получилось. Вот я выиграла стажировку и я целый год работала и профессором и сама была записана как студентка, то есть мне хотелось абсолютно весь опыт постичь, что называется. Ии... Вот.. ии вот эта международная стажировка она повлияла вот позитивным, таким благостным образом и раскрыла какой-то новый масштаб. То, что оказывается это актуально, это можно очень много (теряется связь) для европейской и российской.

Интервьюер: Раз уж мы начали, мне хотелось бы поговорить об обратной стороне этого момента, то есть какие факторы для вас как

преподавателя и научного сотрудника неблагоприятны и выталкивают из этой сферы и напрягают, возможно, в какой-то мере? Хотелось бы вот услышать.

Интервьюируемый: Да.. В плане исследований, да, это всегда челлендж. Нужно быть всегда крутым. Действительно, если ты что-то делаешь интересное, нужно хорошо простроить академический английский, то есть иначе нельзя сделать релевантное исследование. То есть нужно очень хорошо реферировать, нужно очень хорошо делать литерчеревью(?) и т.д. И тогда твое исследование будет классным. Если говорить о преподавании, здесь очень много трудностей российского образования. Нагрузка невероятная. У меня нагрузка, ставка это почти 1000 часов. Когда я только начинала работать в университете, для сравнения, ставка была 600 часов годовых, годовой нагрузки. То есть 600 часов это та часть айсберга, который виден, а есть еще подводная часть, которая не видна обычному человеку, со стороны смотрящего. Сейчас она официально, примерно, 900 часов, не официально больше 1000 часов и еще есть айсберг то, чего не видно. То, что нужно делать. И, конечно, требования сейчас к преподаванию возросли невероятно. И переход... ну дистант понятно сделал тоже такой своеобразный челлендж, более в том же качестве перевести все твои курсы, в таком же хорошем качестве сделать онлайн вариантом. И здесь спасает исключительно, в моем случае, проектные.. проектные какие-то задания. Потому что знания в.. здесь, ну сложно сказать. Проектные задания, да. Насколько студенты взяли-не взяли, насколько я дала материал. То есть основной челлендж, такой вот вызов преподавания сложности, что действительно сложно и демотивирует. Это огромная горловая нагрузка, которую сложно сократить, иначе она просто будет не релевантна.. ну.. как бы здесь зарплата совершенно другая. И, к сожалению, это будет очень сложно. Тогда появляется вот эта необходимость искать еще какие-то проекты и так далее, то есть это перегруз огромный. Это перегруз эмоциональный, психологический, вот. Ну дистант, он просто изоляция, она

просто вскрыла все эти вещи. Потому что качество обеспечить, да, это необходимо огромная поддержка административного персонала, то есть тех же методистов, которые сейчас по сути делают очень мало. То есть сейчас очень мало хороших методистов, которые могли бы быть в помощь студентам, такими менеджерами выступить, чтобы преподаватель спокойно готовил, там И студенты могли понимать, что у них каждую неделю равномерная нагрузка, эссе и заданий. Я думаю, что изоляция вскрыла это и очень сильно надеюсь, что в сторону студентов, в защиту студентов очень много вещей появится. Ну и преподаватель тоже (непонятно). Огромная действительно нагрузка, особенно бюрократия. Вот сейчас к следующему понедельнику мне выпускать на производственную практику целую группу. Это будет онлайн производственная практика, что вообще не мыслимо для студентов-практиков, менеджеров и ее нужно организовать очень классно. Но я почти три недели занималась бюрократией. То есть писала ... ну это нормально. Но с другой стороны, это отнимает очень много количества времени. То есть компетенции должны биться со знаниями, задачами. Ненавижу эту часть работы, с удовольствием бы отдала ее методистам, чтобы заниматься только содержательными вещами. Чтобы действительно профессионально выстраивать исследования, когда ты оказался в поле. Здесь, конечно, люди перегружены, преподаватели абсолютно перегружены и огромной помощью было бы здесь – помощь со стороны администрации, то есть реальная работа методистов, менеджеров. Вот..

Интервьюер:, скажите, пожалуйста, вот вы сказали, что есть еще вот подводная часть айсберга и вот, насколько я понял, туда входит как раз-таки бюрократическая нагрузка ии... можно узнать, что еще туда входит и насколько бюрократическая нагрузка влияет на эффективность вашего труда?

Интервьюируемый: Она только демотивирует. То есть, если ее в какой-то момент, критическая масса будет выше, то, мне кажется, что просто будет

вот такой вот – флаги попадают, как я говорю. То есть, когда вдохновения абсолютно нет. Ты любишь, я готова, я работаю про это, да. Ну вот еще если мне, чтобы мне еще вот эти задачи бились, вот эти вот вещи.. пожалуйста, ну есть же люди специальные, есть же вот это вот все. Давайте заниматься каждый своими вещами. А вот подводная часть это то, что профессионально должен делать преподаватель. Это то, чего не видят студенты. Но, вы это сейчас почувствовали на дистанте, когда должен быть.. ну в нашем университете – это мудл система. Есть еще блэкборы. Что в вашем университете и какая система электронная документации?

Интервьюер: Я в ТГУ учусь.

Интервьюируемый: А, вы в ТГУ. Ну у вас мудл. Аа, ну все вот. Да-да-да. Ну вот собственно, чтоб дизайн курса, чтобы он действительно был классный, со всеми ссылочками. Чтобы он был вкусный, чтоб вот студент зашел ... ну у нас нет такой ситуации, когда студент выбирает. Просто я это убедилась в этом за рубежом. То есть ты зашел, увидел эту структуру, увидел что будете проходить.. а, что ты получишь в конце курса и вот его тоже нужно сделать. И очень хорошо нужно сделать. То есть наполнения, это то, чего не видят студенты.. Сейчас это все.. я думаю, прочувствовали и увидели. То есть это мудл.. Что еще. Это собственно то несправедливое, что есть в нашей системе. К сожалению, продление контрактов зависит от качества исследования, от качества статей, которые выпускает собственно преподаватель. И вот здесь начинается основной, базовый конфликт. Я его чувствовала до международной стажировки, я его просто на износ и для себя поняла, что мне нужно что-то сделать для самой себя, чтобы вот просто чисто психологически легче прожить этот период. То есть качество работ, качество публикаций напрямую влияет на контракт. А когда у тебя почти 1000 часов, ну .. пишешь ночами, я имею в виду статей. А чтоб это были хорошего качества статьи и релевантны в скопусе, веб оф сайнс – это отдельная работа. Она невозможна при нагрузке, когда у меня 19, 20 пар в

неделю. Мне это немыслимая нагрузка абсолютно, потому что, чтобы делать качественное исследование. Ну для сравнения в том же американском университете, где я проходила стажировку, у моего профессора у него всего один класс в неделю. И тогда действительно ты можешь сделать еще качественное исследование. При том, что она не теряет в зарплате преподавательской, Потому что есть определенный статус. Вот и все. Вот на этом месте можно закончить разговор. Потому что нагрузка здоровенная, а когда нагрузка маленькая получается она .. на что ты будешь жить? Второй вопрос, как делать исследования, то есть нужны международные вот эти коллаборации. И вот как-то это все нужно изловчиться и сделать. Вот, и преподаватели, у многих это стоит как задача. Поэтому давно назревал вопрос о том, что должны быть преподаватели, которые только читают курсы студентам, работают со студентами. И должны быть преподаватели, большая часть нагрузки которых исследовательская. Вот. Ну в общем вот так вот. Вот эта та сложность, которую не видят студенты, когда ночами все преподаватели, ночами пишут и это абсолютная реальность. Когда мы ночами списываемся в час-два ночи по поводу заявок, на гранты. Вот это вот. Вот эта реальность.

Интервьюер: А вот как раз с большой загруженностью ... В связи с этим хотел задать вопрос: как сильно ваша профессиональная деятельность влияет на ваше здоровье, физическое благополучие?

Интервьюируемый: Так, так. Ну, поскольку я 15 лет работы на факультете психологии не прошли даром, то есть сотрудничество с коллегами... а вы с какого факультета, кстати?

Интервьюер: Факультет психологии

Интервьюируемый: Ну вот, замечательно. Мне просто, мой контракт сейчас в институте экономики и менеджмента в силу специальности, а до этого 15 лет. Это очень благостный факультет в плане отношения.. очень..

один из доброжелательных, один из самых доброжелательных факультетов. И сама забота, гигиена и культура отношения к себе, забота к себе здесь как-то простроены гармонично, конгруэнтно. Я поэтому точно могу сказать, что благодаря вот этим людям.. видишь коллег в такой же ситуации и как-то вот эта идея о заботе о самой себе она неизбежно возникает. Вот, поэтому однозначно.. Ну, раньше это чуть легче было делать. Там был Как это называется ... профилакторий был у нас в университете. Я не знаю застали вы это время или нет, но это как-то, какая-то возможность раз в полгода попасть в наш профилакторий на 3 недели. Там и массажики и какие-то электро.... И то и то и то. И массаж, и бассейн пожалуйста. И это была возможность более или менее системно заниматься. Сейчас у нас тоже есть возможность попадать в профилакторий, но он только у политеха. То есть сейчас я не могу сказать, что этим занимаюсь. Вот, то есть физический стресс накапливается очень много, но еще раз говорю, благодаря специфике факультета мы немножко знаем как работать со стрессом. Но опять же это ни в коем случае нас не защищает от выгорания..

Интервьюер: То есть правильно ли я вас понял, что роль факультета психологии сыграла как раз-таки на умении дистанцироваться, когда нужно, и управление временем и в отношении к себе, здоровью?

Интервьюируемый: Да. И управление временем и отношение к себе. То есть такая какая-то экология, забота людей.. такое... хорошее благостное пространство, в котором можно понимать, что нужно вообще о себе заботиться. Что нужно вот это успевать, вот это успевать делать. Понятно, что все успеть невозможно, но сама идея она витает на факультете и она очень хорошо сказывается.

Интервьюер: Спасибо. Скажите, пожалуйста,, какие факторы, рабочие моменты способствуют эмоциональному выгоранию? Вот вы говорили до этого про бюрократическую нагрузку, про новые задачи, которые предстали вами, когда перешли на дистанционный режим. Может

связано с чем-то из этого, может есть еще какие-то рабочие моменты, которые приводят эмоциональному выгоранию?

Интервьюируемый: Ну вот сейчас после Америки, я точно вижу сам факт наличия большого количества классов очень сильно ... мм.... сбивается со своих внутренних что ли целей, то есть нет возможности действительно заниматься чем-то, чтоб тебя как-то профессионально еще держало. Это еще нужно найти человека, который будет только только только работать со студентами. По идее, у преподавателей есть еще какие-то профессиональные интересы. Вот, то есть вот я сейчас сказала бы так: самое первое и большое ... собственно, с одной стороны, это обеспечивает преподавателю хоть какую-то зарплату. А ну она нисколько не бьется с этой среднестатистической, которая указывает в Томской области, да. Там 49 тысяч, нет, сейчас совершенно....совершенно другие суммы. Ну другой порядок сумм. И я бы сказала нагрузка, она выше всего, когда ты берешь ставку и она, конечно, может просто съедать ... все съесть... психически.. (ну я имею в виду праздную энергию она кушает. Даже, если я люблю эту работу, она потрясающая работа и я очень люблю взаимодействовать со студентами. Ну вот сейчас после стажировки я готова сосредоточиться на небольших группах студентов. Им я могу больше дать для диссертации. То есть вот эта что ли невозможность работать с тем потенциалом, который у преподавателя есть. Понятно, что после стажировки я другая и этот потенциал, им можно воспользоваться по-другому. То есть поставить меня больше на магистров, например. Они у меня есть, да, что называется и иностранные магистры есть. Ну... я бы сосредоточилась удовольствием только на них и отдала все практика первокурсники, второкурсники.. я их очень люблю.. Ну, нужно фокусировать как-то мне кажется правильно распределять усилия преподавателей и их возможности. Также как и студенты, они каждый талантлив по-разному и, поэтому здесь важна эта.. как эта.. штучная работа что ли. А когда у меня на первом курсе 178 студентов ..

это.. не знаю.. гибкость формирования нагрузки, вот это было бы чуть-чуть легче преподавателю. Хотя бы на этом уровне.

Интервьюер: Можно ли сказать, обобщая, что вот как раз-таки проблематично из-за большого количества классов, которые у вас есть и вот не получается правильно ... то есть в полноте распределить ту энергию, которая у вас есть и максимум эффективности.....

Интервьюируемый: Да я в принципе сейчас просто про другое.. вот у меня сменилась фокусировка на исследования, вот я в докторантуру сейчас сама готовлюсь. Получается, что студентов нужно таких, которым я могу дать больше .. я об этом говорю с руководством. А мне говорят, а кто будет читать этот замечательный курс для 178 человек? Некому, то есть действительно бывает некому. Я нашла человека, кому распределить. Но, к сожалению, очень сложно взять на кафедру теперь. То есть это тоже, вы знаете, отдельная тема. Ну как-то же это надо все равно делать. Молодежь надо... та, которая готова работать со студентами, нужно брать. Но есть свои сложности – административные, чтобы утвердить человека. Конечно, моя же та.. мои же бывшие магистры, которые сейчас успешные, защитившиеся они гораздо круче будут работать с первокурсниками, чем я. А.. ну.. то есть это однозначно, что институт от этого выиграет. Ну, к сожалению, это пока сложно дается.

Интервьюер: Можно вот уточнить, у вас вызывает радость работа со студентами, может когда вы слышите обратную связь, результат от них? Может это вас мотивирует?

Интервьюируемый: Конечно, конечно. Когда удастся сделать такие диссертации, такие защиты, чтобы были как-то студенты.. понимали, что сделал и как он может этим распоряжаться. И дальше как он это в организации может применить и какие специалисты могут вырасти. Не знаю.. Аж крылья вырастают, что ты можешь дать очень много. То есть я

могу дать, помочь это сформулировать. Это очень хорошо. Или выступить на какой-то конференции хорошей. Да, это однозначно.

Интервьюер: Мхмм, спасибо. Обобщая, хотелось бы узнать какие изменения могли бы повysить, либо понизить этот показатель благополучия, удовлетворенности в вашем профессиональном поле?

Интервьюируемый: Ну, если говорить об административной позиции, то это гибкость формирования нагрузки, это идеальная ситуация. Мы знаем, что ее трудно достичь. Но это действительно очень сильно бы повлияло на уровень удовлетворенности работы в университете. Это градирование, то есть если человек классно занимается студентами, хорошая обратная связь, хорошие показатели, то однозначно, что нужно градирование в позиции. То есть есть преподаватели-преподаватели и преподаватели-исследователи, и есть исследователи и чуть-чуть преподаватели. Вот этого градирования, пока, к сожалению, нет. У нас есть идеи контракта, это вы знаете, да. То есть мы переведены на индивидуальные контракты. Но в этом индивидуальном контракте, пока наши успехи считаются по скопусам. То есть не по преподаванию, к сожалению. Самое сложное сейчас внести качество преподавания, чтобы оно влияло на контракт преподавателя. Потому что пока, к сожалению, нас считают только по хорошим статьям. И контракты нам продляют, ну основной показатель, да .. один из основных показателей - это хорошего уровня статьи, которые мы ночами пишем.

Интервьюер: Мхм, спасибо. Можно узнать в каких вы отношениях состоите со своими коллегами в профессиональной деятельности и в каких случаях ощущаете свою значимость со стороны коллег?

Интервьюируемый: Нуу, у меня осталось много коллег с нашего факультета, с факультета психологии, в институте тоже сейчас появились. Они стали деловыми, то есть я еще застала времена середины 90-х и сейчас отношения стали более деловыми, в принципе, в целом. То есть они не такие

жизненные как раньше они могли быть, они такие больше деловые. Это тоже неплохо, это тоже интересно. Мы делаем очень много интересных совместных проектов и есть свои команды, да. Есть исследовательская команда и вот еще раз говорю: сам факт наличия таких людей, что они тоже в такой же ситуации, иногда хуже, иногда лучше. Вот. Ну мы вот, что как-то все вместе, в одной ситуации мы можем делать, даже несмотря на это, мы можем делать вместе интересные события. Вот. Это очень сильно греет душу.

Интервьюер: Мхм, хорошо. Теперь,, я думаю мы немного отстранимся от вашего профессионального поля, хотелось бы узнать вот ... скажите, пожалуйста, в какой степени такие как факторы доход, ваши жилищные условия, безопасность в месте проживания влияют на вашу степень благополучия?

Интервьюируемый: Ну это кардинальная вещь, мне кажется. Сам факт, что у тебя достойная зарплата, что ты можешь приобрести какие-то там не знаю.... тоже недвижимость. Это важно. Безусловно это важно. Это как по Маслоу, то есть понятно, что это базовые вещи. Я не исключаю, что люди, профессора, приглашенные, которым снимают квартиру, да, они тоже чувствуют себя достаточно комфортно. Но сама возможность, что ты можешь себе позволить и сделать жилье хорошее, достойное это, конечно.... большую часть занимает какого-то такого... уверенности, да.

Интервьюер: Можно узнать в какой степени вы удовлетворены этими показателями, как вы говорили по Маслоу базовые потребности, можно ли сказать, что вы удовлетворяете свои базовые потребности своим доходом?

Интервьюируемый: Только благодаря сочетанию грантовой деятельности, я могу сказать, что да. Что все случилось, что все хорошо. И когда все это случилось и все хорошо, Акежан, да, я понимаю, что надо двигаться дальше. Вот в таких, наверное, ситуациях мы можем чувствовать

как-то более или менее удовлетворенными и можем заниматься следующими уровнями, имею в виду про самореализацию. Мхм, здесь я соглашусь.

Интервьюер: Мхм, вот в этом же моменте, можно у вас узнать: производитель труда вашего и оплата вашего труда, сопоставимы они? Или же все-таки труд... труда, в принципе, больше, чем вы получаете?

Интервьюируемый: Аха, понятно. Вот сколько я не задаю такой вопрос своим коллегам, даже в Америке, казалось бы зарплаты невероятные. Они тоже говорят: маловато платят, маловато платят. Тут я не буду оригинальна, конечно... Ну.. вот.. Можно больше Ну вот, когда понимаешь, что можно больше и начинаешь искать возможности, да. Ты начинаешь.. все равно начинаешь выкраивать, если это тебе нужно и ты понимаешь зачем тебе это нужно.

Интервьюер: Мхм, спасибо. Еще несколько вопросов и я думаю мы закончим. Можно узнать, что для вас является источником положительных эмоций и ощущения «счастья»? Может какие-то события вызывают у вас радость, либо печаль? Можете рассказать?

Интервьюируемый: То есть то, что двигает дальше, аха. Наверное, это качество, я про положительные точно могу сказать, это качество отношений, это как у всех, наверное. Хорошие семейные отношения, да, когда тыл есть. Когда быт простроен, это очень вдохновляет. Чувствуешь себя защищенным действительно. Что ты предпринял некоторые усилия совокупные и все получилось. И ты двигаешься дальше. Ну, а самое большое, наверное, когда ты понимаешь, что сейчас надо еще что-то мутить, надо еще что-то делать. А вот сейчас хорошо бы следующий этап, да сейчас, конечно, не самое лучшее время, сейчас очень все сложно и трудно. Ну вот, когда внутри этот вот моторчик есть какой-то да... что есть самоактуализация, если там того же Маслоу брать, все равно двигаемся дальше.

Интервьюер: То есть из сказанного можно ли сказать, вот близкие отношения, межличностные, которые у вас есть с семьей и близкими, они как раз-таки являются для вас источником и поддержкой, как и источником положительных эмоций, так и поддержкой.

Интервьюируемый: Да, да. Потом бытовые простроенности и вот собственно понимание, что ты можешь заниматься актуализацией. Мхм..

Интервьюер: В связи с этим хотелось бы узнать, кто составляет ваше ближайшее окружение, вашу семью, в каких отношениях вы с ними состоите?

Интервьюируемый: Ну семья, да.. близкие отношения, да... вот это самое.. и дети, когда... то есть понятно, что все может случиться в любой момент. Когда ты можешь обсуждать это, можешь говорить об этом, можешь где-то злиться, где-то еще что-то, но ты можешь про это обсудить. Это самое качественное, что может быть и что люди готовы это обсуждать. Это самое важное.

Интервьюер: Мхм.. Спасибо.. И заключительный вопрос: какие чувства и мысли у вас возникают, когда вы задумываетесь о будущем?

Интервьюируемый: Ух, задали вы вопрос. Все так подвешено... все так... Здесь помогает собственно та самая фраза: человек может выдержать любое как, если он знает куда... зачем. Когда есть действительно, куда жить, наверное, это в большой степени держит. Самое позитивное. Ну вот в общем вот так вот..

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: Anvarov Akezhan

Проверяющий: Anvarov Akezhan

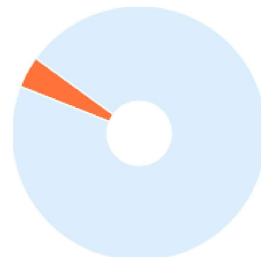
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - <http://users.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 1
Начало загрузки: 16.01.2023 08:43:48
Длительность загрузки: 00:00:03
Имя исходного файла: ВКР_Анваров.pdf
Название документа: ВКР_Анваров
Размер текста: 150 кБ
Символов в тексте: 153846
Слов в тексте: 19877
Число предложений: 1710

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

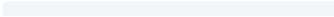
Начало проверки: 16.01.2023 05:43:52
Длительность проверки: 00:00:03
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет Free



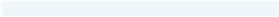
СОВПАДЕНИЯ

4,17% 

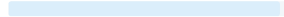
САМОЦИТИРОВАНИЯ

0% 

ЦИТИРОВАНИЯ

0% 

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

95,83% 

Совпадения — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.

Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общепотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Совпадения, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Источник	Актуален на	Модуль поиска
[01]	1,69%	ФАКТОРЫ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ ФОКУС-ГРУПП http://upravlenie.uriu.ranepa.ru	01 Янв 2019	Интернет Free
[02]	1,04%	Социально-психологические предикторы субъективного благополучия русских и казахов, проживающих в России и Казахстане https://sgu.ru	12 Авг 2022	Интернет Free
[03]	0,76%	Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций http://web.snauka.ru	23 Ноя 2019	Интернет Free

Еще источников: 6
Еще совпадений: 0,69%