

УДК 159.9.072

Психологические аспекты профессиональной деятельности и благополучие женщин в сфере образования: возрастная динамика и гендерное сравнительное корреляционное исследование

Екатерина Г. Денисова¹, Павел Н. Ермаков², Надежда В. Сылка³, Игорь В. Куприянов⁴

¹ Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: keithdenisova@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0240-8176>

² Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: paver@sfedu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8395-2426>

³ Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: gramtysh99@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7324-8670>

⁴ Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: kupriyanov@sfedu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5110-8834>

DOI: 10.26907/esd.18.4.07

EDN: IZQJOJ

Дата поступления: 21 апреля 2023; Дата принятия в печать: 17 июля 2023

Аннотация

Проблема психологического благополучия женщин, занятых в сфере образования, в настоящее время все еще имеет достаточно широкий круг неисследованных вопросов. В данной работе благополучие рассмотрено в связи с компонентами профессиональной удовлетворенности и мотивации с учетом гендерного и возрастного аспектов. В исследовании приняли участие 140 человек, из них 103 женщины в возрасте от 20 до 75 лет. Методы исследования включали теоретический анализ научной литературы, психологическое тестирование (методика диагностики субъективного благополучия личности (Шамянов Р. М., Бескова Т. В.); опросник «Источники мотивации профессиональной деятельности» (адаптация Е.В. Сидоренко); «Опросник удовлетворенности трудом» (П. Спектор), «Опросник выгорания» (версия Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой); методика «Шкала дифференциальных эмоций» (К. Изард, адапт. А. В. Леонова, М. С. Капица), тест «Личностный дифференциал» (адаптированный в НИИ им. В. М. Бехтерева)) и методы математической статистики (критерий Шапиро-Уилка, непараметрический критерий Крускала-Уолиса, попарное сравнение по методу Данна, коэффициент ранговой корреляции Спирмана, q Коэна и z -тест для сравнения двух выборочных коэффициентов корреляции). В результате выявлены различия по показателям профессионального стресса, благополучия и выгорания между разными возрастными группами женщин, а также различия выраженности связей в выборках женщин и мужчин между психологическими аспектами профессиональной деятельности и личностными чертами, эмоциями и благополучием.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, благополучие, профессиональная мотивация, выгорание, женщины.

Psychological Aspects of Professional Performance and the Well-Being of Women in the Field of Education: Age Differences and Gender-wise Analysis of Correlation

Ekaterina Denisova¹, Pavel Ermakov², Nadezhda Sylka³, Igor Kupriyanov⁴

¹ Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: keithdenisova@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0240-8176>

² Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: paver@sfnu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8395-2426>

³ Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: gramtysh99@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7324-8670>

⁴ Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: kupriyanov@sfnu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5110-8834>

DOI: 10.26907/esd.18.4.07

EDN: IZQJOJ

Submitted: 21 April 2023; Accepted: 17 July 2023

Abstract

The problem of the psychological well-being of women employed in the educational field currently still has a fairly wide range of unexplored issues. In this paper, well-being is considered in connection with the components of professional satisfaction and motivation, taking into account gender and age aspects. The study involved 140 people, including 103 women aged 20 to 75 years. The study was carried out using theoretical analysis of scientific literature, the Method for diagnosing the subjective well-being of a person (Shamionov & Beskova), Motivation Sources Inventory (version of Sidorenko), Job Satisfaction Survey (P. Spektor), Maslach Burnout Inventory (version by Vodopyanova & Starchenkova), Izard's Differential Emotions Scale adapted by Leonov and Kapitsa, test "Personal differential" (adapted at the Bekhterev Research Institute). Statistical methods: Shapiro-Wilk test, non-parametric Kruskal-Wallis test, pairwise comparison using the Dunn method, Spearman's rank correlation coefficient, Cohen's q and z- test for comparing two sample correlation coefficients. As a result, differences between different age groups of women were revealed in terms of professional stress, well-being and burnout, as well as differences for women and men in relationship between the psychological aspects of their professional activities and personality traits, emotions and well-being.

Keywords: job satisfaction, well-being, professional motivation, burnout, women.

Введение

Подавляющее большинство работников в сфере образования – женщины (Baskakova, 2005). При этом большей части женщин необходимо совмещать свою преподавательскую деятельность с другими ролями, например с ролью жены или матери, а также с работой по дому. Чаще всего женщинам приходится включаться во все роли сразу, и большое количество уходов женщин из профессии обосновывается именно подобным неравенством распределения ролей. Это одна из причин, по которой важно изучать психологические аспекты профессиональной деятель-

ности женщин отдельно от мужчин. Поскольку именно женщины сталкиваются с большим количеством гендерных стереотипов в своей работе и в повседневной жизни, то это приводит к ролевому конфликту и сказывается на удовлетворенности трудом и мотивации. Понимая механизмы данных психологических аспектов, можно минимизировать риски профессионального выгорания, а также предотвратить многочисленные уходы женщин из профессии.

В бытовом сознании общества с традиционным типом гендерной социализации, принято считать, что женщинам свойственно заботиться о других, поэтому педагогическая профессия считается оптимальным вариантом для реализации данной цели. Однако многие женщины испытывают большой дисбаланс между своей профессиональной ролью и домашними обязанностями, а баланс между работой и семейной жизнью в ряде стран ОЭСР раскрывается как один из основных показателей удовлетворенности жизнью (OECD Family Database, 2017). Ряд ученых обращают внимание на то, что попытка обеспечить гендерную нейтральность на работе игнорирует жизнь за пределами образовательного учреждения и индивидуальный опыт женщин, что вызывает конфликт между семьей и работой, из-за чего женщины сообщают о чувстве вины, вызванном неспособностью выполнять свои обязанности, и о диспропорции между работой и жизнью за ее пределами (Bailyn, 2004; Gatta & Roos, 2003; Toffoletti & Starr, 2016).

В работах Е. Б. Филинковой представлено, что у специалистов сферы образования вне зависимости от пола заинтересованность непосредственно преподавательской деятельностью со временем сменяется заинтересованностью в повышении материального дохода, что часто становится причиной ухода из профессии. Также было обнаружено, что ключевым моментом для преподавателей является их продвижение по карьерной лестнице, при этом чем меньше изменение сферы деятельности, тем выше устойчивость мотивации (Filinkova, 2012).

Мотивация профессиональной деятельности также тесно связана с внутренней мотивацией, подразумевающей под собой внутриличностные характеристики, опосредованные самой деятельностью. Внутренняя мотивация, в свою очередь, обеспечивает эффективное выполнение новых задач оптимальной трудности, к которым относится и педагогическая деятельность. Важными условиями эффективного выполнения профессиональных задач являются свобода выбора и уверенность в своих компетенциях. И чем более компетентным чувствует себя преподаватель, тем выше у него внутренняя мотивация, и, следовательно, выше удовлетворенность своей работой (Filinkova, 2012; Volkova, 2022; Zborovsky & Ambarova, 2022). Çaprı подчеркивает, что чем выше удовлетворенность трудом, тем больше возможностей избежать профессионального выгорания (Çaprı, 2013). М. Эллиот и С. Дж. Блайт изучали гендерное неравенство и его влияние на психологическое благополучие преподавательниц. Авторы показали, что женщины более часто сообщают о микроагрессиях и сложностях совмещения работы с личной жизнью, что в значительной степени связано с большим стрессом и меньшей удовлетворенностью работой, женщины также имеют меньший доступ к социальной поддержке на рабочем месте, что вызывает стресс и неудовлетворенность работой (Elliott & Blithe, 2021).

Относительно многочисленных уходов женщин из профессии показано, что крупнейшим источником данной тенденции является расширение политических прав, ведь разрыв между равенством женщин и мужчин, по исследованиям 2015 года, равняется 77% (STEM and Gender Advancement, 2015). При этом, что касается женщин-ученых в области академической науки, известно, что менее 30% исследователей в мире составляют женщины, при этом они получают меньше, чем мужчины, и не продвигаются далеко в своей карьере, в отличие от мужчин.

В Америке, к примеру, по исследования того же года, женщины составляли менее 25% выпускников вузов в STEM-дисциплинах, при этом их заработная плата ниже на 20–30% с учетом того, что большая часть будущих рабочих мест требует навыков из STEM-сферы. В России в сфере исследований заняты 136,4 тысяч женщин-исследователей, или 39,2% от общей численности исследователей (Расчеты ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Росстата за 2018 г.)¹.

Andersen et al. (2020), Muric et al. (2020) и Vincent-Lamarre et al. (2020) в своих работах выявили, что за период пандемии количество научных публикаций женщин сократилось, в то время как количество исследований, опубликованных мужчинами, наоборот, увеличилось. Это объясняется тем, что женщины совмещают свою научную и преподавательскую деятельность с уходом за детьми и работой по дому, а в период пандемии это усугубилось закрытием школ и заботой о родственниках с хроническими заболеваниями.

Таким образом, анализ современной научной литературы в отношении гендерного аспекта профессиональной деятельности в сфере образования позволяет заключить, что женщины проводят больше времени на работе, чем со своей семьей, поэтому важно уделять внимание компонентам удовлетворенности труда, которые сказываются и на личной жизни в том числе. Проблема удовлетворенности трудом является одной из центральных в психологии управления, в частности, нередко объектом таких исследований становятся работники сферы образования. Несмотря на большое количество исследований в этой области, все равно наблюдается недостаток работ, в которых бы данная проблема получила всестороннее рассмотрение через возрастную и гендерный аспекты.

Методологические основания

Цель исследования

Целью исследования является изучение психологических аспектов профессиональной деятельности женщин в сфере образования через сравнительное исследование.

Методология исследования

Эмпирическая база исследования

В исследовании приняли участие 140 человек в возрасте от 20 до 75 лет, работники сферы образования. Из них 103 женщины в возрасте от 20 до 75 лет (средний возраст составил 35 лет). Исследование проводилось в г. Ростове-на-Дону, в электронном формате, очно. Участие в исследовании было добровольным. Все респонденты были уведомлены о целях и способах представления результатов исследования.

Методы исследования

В исследовании применялись:

– теоретический анализ научной литературы. Поиск литературных источников был выполнен на базе поисковой системы Google Академия, а также с использованием научных электронных библиотек eLIBRARY, и КиберЛенинка, а также ресурсов Росстат и Unesco. Отбор источников производился преимущественно за период с 2003 по 2023 год;

– метод анкетирования для выявления и описания возраста, стажа и профессиональных характеристик участников исследования (специализация);

¹ <https://issek.hse.ru/news/341451906.html>

– психодиагностический метод, включающий в себя набор следующих методик: «Методика диагностики субъективного благополучия личности» (Shamionov & Beskova, 2018); методика «Шкала дифференциальных эмоций» К. Изарда, адапт. А. В. Леоновой, М. С. Капицы (Leonova & Kuznetsova, 2007); тест «Личностный дифференциал» Ч. Осгуда, 1953 (Bazhin & Etkind, 1983); опросник «Когнитивная регуляция эмоций» Н. Гарнефски и В. Крайга, адаптация Е. И. Рассказовой (Rasskazova et al., 2011), методика «Источники мотивации профессиональной деятельности» Дж. Барбуто и Р. Сколла (Sidorenko, 2000), «Опросник удовлетворенности трудом» П. Спектора (Daineko, 2021); Опросник профессионального выгорания Маслач (Vodoryanova & Starchenkova, 2008);

– методы статистической обработки данных: анализ параметров распределения эмпирических данных выполнен по критерию Шапиро-Уилка; сравнительный анализ и анализ достоверности различий был выполнен с помощью непараметрического критерия Крускала-Уолиса (в качестве апостериорного анализа было использовано попарное сравнение по методу Данна); корреляционный анализ с применением коэффициента R_s Спирмана; для сравнения значимости различий в сравнительном корреляционном анализе были использованы q Коэна и z -тест для сравнения двух выборочных коэффициентов корреляции.

Статистический анализ осуществлялся с применением программного пакета JASP 0.16.

Результаты

Анализ результатов анкетирования показал, что большая часть (43%) респондентов-женщин, работающих в сфере образования, оценивает профессиональную деятельность как наполненную стрессовыми событиями и при этом большинство (65 %) чаще высоко оценивают свою способность справляться с профессиональной нагрузкой и стрессом на работе (Рисунок 1).

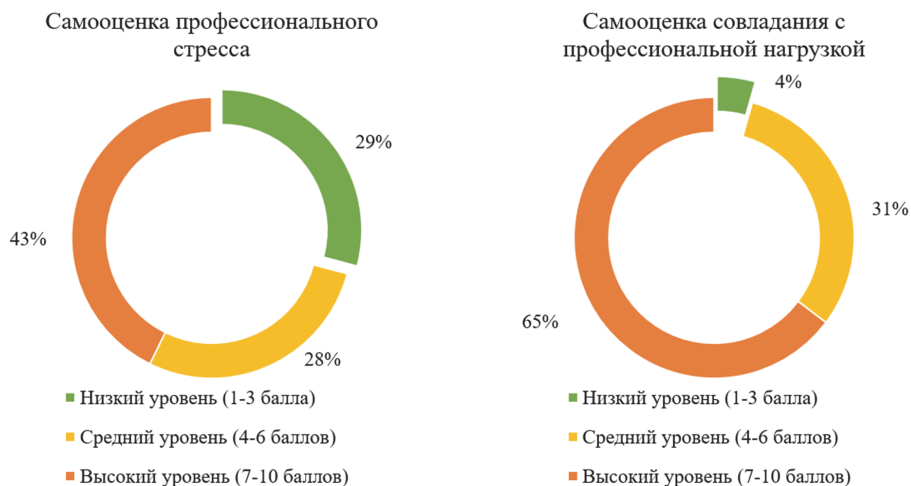


Рисунок 1. Анализ самооценки выраженности профессионального стресса и успешности совладания с профессиональной нагрузкой среди женщин, работниц сферы образования

В результате анализа возрастного аспекта самооценки выраженности профессионального стресса и успешности совладания с профессиональной нагрузкой удалось установить, что более высокие оценки по совладанию с профессиональной нагрузкой наблюдаются в более старших группах, при этом оценки профессионального стресса имеют обратную тенденцию (Рисунок 2). В результате оценки достоверности выявленных различий при помощи критерия Крускала-Уоллиса показано, что достоверно различаются только показатели совладания с профессиональной нагрузкой ($H=16,29$, при $p<0,001$). Апостериорный анализ по тесту Данна показал, что наиболее сильно отличаются показатели подгруппы 20-30 лет от подгрупп 46-60 лет и 60+ лет ($p_{\text{holm}}<0,001$).

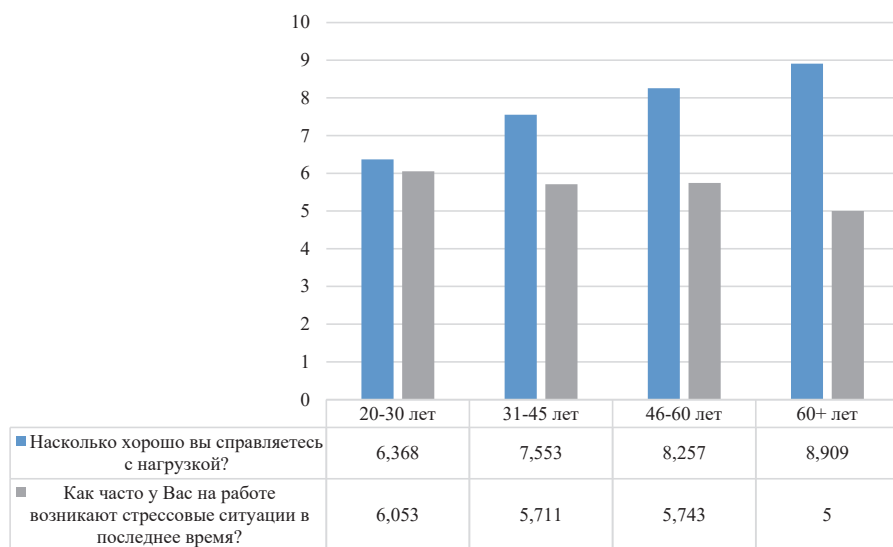


Рисунок 2. Сравнительный анализ самооценки выраженности профессионального стресса и успешности совладания с профессиональной нагрузкой женщин разных возрастных групп

В отношении субъективного благополучия и его структуры показано, что в целом по выборке средние значения свидетельствуют о среднем уровне благополучия (3,69 балла в среднем, при нормативном диапазоне 3–4,2 балла). Наиболее низкие значения по всем компонентам благополучия отмечаются в наиболее молодой подгруппе, а наиболее высокие – в подгруппе 46-60 лет (Рисунок 3). Значимые различия по тесту Крускала-Уоллиса отмечаются по всем шкалам ($p<0,05$), за исключением социально-нормативного благополучия, которое достоверно различается только при попарном сравнении между подгруппами 20-30 лет и 46-60 лет ($p_{\text{holm}}<0,037$).

Полученные результаты свидетельствуют о более высоком уровне удовлетворенности собой, своим характером и внешностью, о меньшей зависимости от мнения окружающих, а также о способности качественно удовлетворять свои базовые потребности в подгруппе 46-60 лет. Возможно, это обусловлено снижением аудиторной нагрузки преподавателей и наиболее высоким уровнем профессионализма, который достигается в этом возрасте. Однако, это может быть обусловлено и экономическими факторами, а также тем, что в данный период зрелости большинство женщин-матерей прошли период их взросления детей и их переходного возраста.

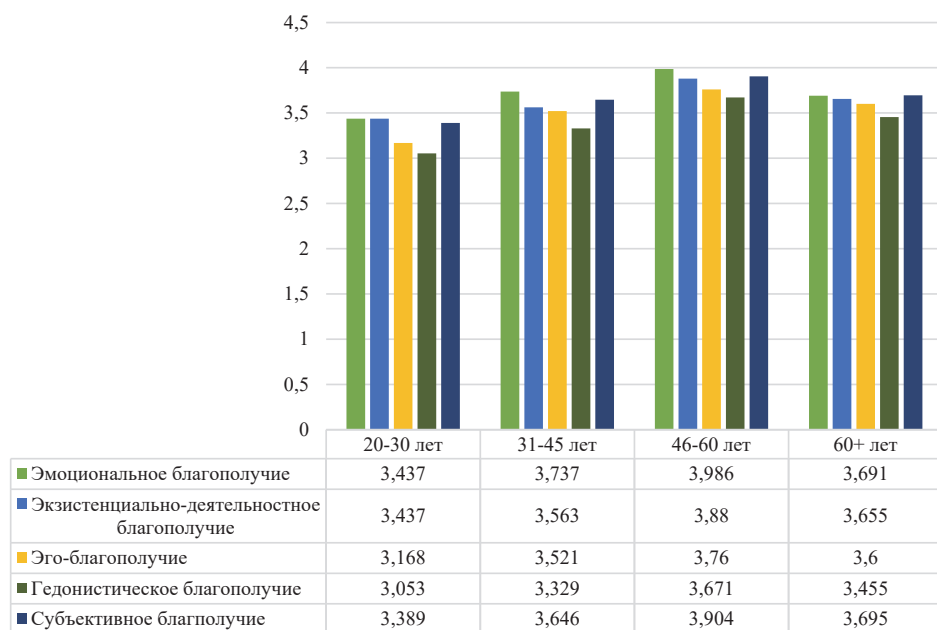


Рисунок 3. Сравнительный анализ компонентов психологического благополучия женщин разных возрастных групп

Далее анализировались различия по выраженности эмоционального выгорания (Рисунок 4).

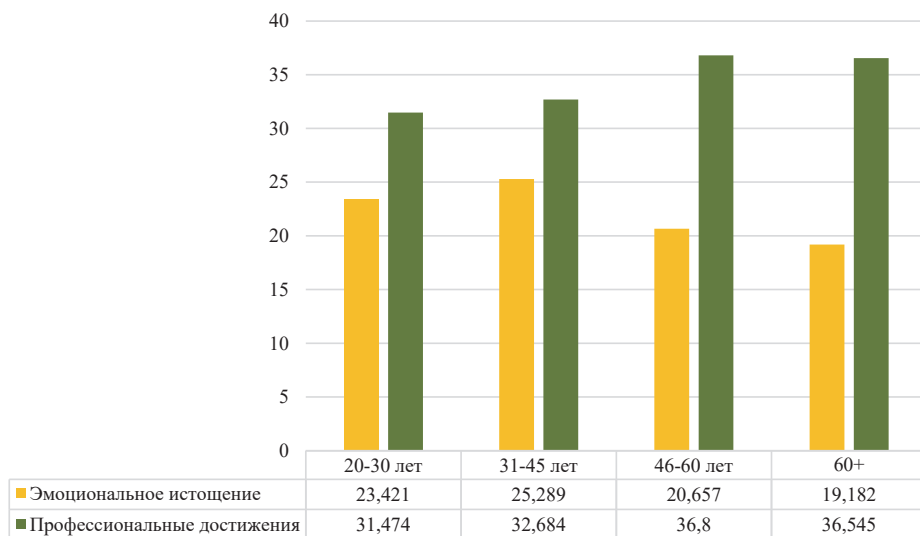


Рисунок 4. Сравнительный анализ компонентов выгорания среди женщин разных возрастов

Достоверные различия отмечены по эмоциональному истощению ($N=7,89$, при $p<0,05$). Наиболее высокие значения отмечены в группе 31-45 лет, а наиболее низкие – в группе старше 60 лет. Это может свидетельствовать о том, что женщины в среднем возрастном диапазоне чаще устают в связи с загруженностью семейной и рабочей жизни, пресыщаются работой, в то время как их зрелые и пожилые коллеги уже не придают такого значения эмоциональной составляющей своей работы. Также отмечены достоверные различия по шкале профессиональных достижений ($N=8,54$, при $p<0,05$). Более высокие значения обнаружены в группе 40-60 лет, а наиболее низкие отмечены в группе 20-30 лет. Это можно объяснить тем, что молодые женщины обычно весьма мотивированы, с интересом относятся к своим служебным обязанностям, в то время как более опытные специалисты могут чувствовать нарастание негативизма, могут эмоционально отключаться от работы и даже избегать ее как психологически, так и физически.

Далее, для исследования характера связи удовлетворенности трудом с показателями эмоциональной сферы и личностными характеристиками был проведен корреляционный анализ при помощи критерия Спирмана (Рисунок 5). Анализ проводился отдельно на женской и мужской выборках для последующего сравнения выраженности связи между переменными (Приложение 1).

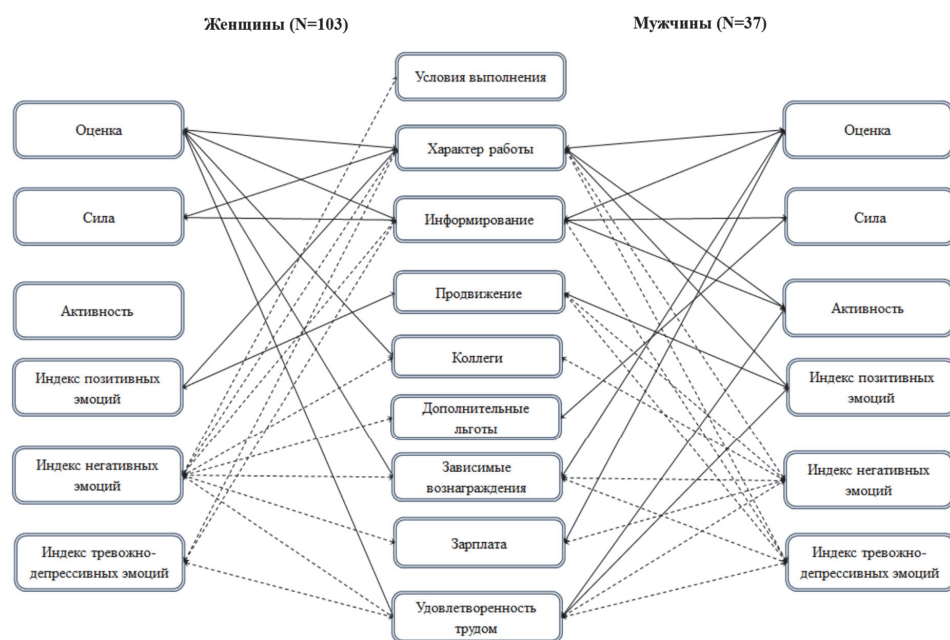


Рисунок 5. Результаты корреляционного анализа характера связи удовлетворенности трудом с показателями эмоциональной сферы и личностных особенностей работников женского и мужского пола сферы образования с компонентами их удовлетворенности (R_s Спирмана, $p<0,05$)

На Рисунке 5 в женской выборке видны достоверные положительные связи между показателями удовлетворенности трудом и самооценкой, волевыми качествами и позитивными эмоциями ($p<0,05$). С негативными аффектами обнаружены отрицательные связи ($p<0,05$). В целом это интерпретируется нами как высокая значимость личностных качеств для поддержания определенного уровня удов-

летворенности трудом. Кроме того, данные свидетельствуют о том, что различные психологические аспекты профессиональной деятельности способны оказать существенное влияние на уровень общего аффекта.

Корреляционный анализ в выборке мужчин свидетельствует о сохранении направленности связи между исследуемыми показателями. Однако по показателю активности (экстраверсии) мужчин ($N=37$) отмечен ряд значимых положительных связей с удовлетворенностью характером работы, информированием и общим показателем удовлетворенности трудом, которые не воспроизводятся в выборке женщин ($N=103$). Различия также отмечаются в значимости связей индекса тревожно-депрессивных эмоций, который в исследуемых подгруппах достоверно связан с удовлетворенностью характером работы, информированием и общей удовлетворенностью трудом, а для мужчин также достоверно связан и с зависимыми вознаграждениями и удовлетворенностью продвижением в карьере. С продвижением у мужчин также достоверно связан и индекс негативных эмоций. При этом показатель самооценки имеет достоверную прямую связь с удовлетворенностью заработной платой, что также не воспроизводится в выборке женщин. Описанные данные, вероятно, свидетельствуют о более высокой значимости профессионального статуса для мужчин: снижение или отсутствие внешней валидации профессионального успеха для мужчин, вероятно, будет поводом для снижения самооценки и нарастания тревоги.

В выборке женщин также отмечается ряд достоверных связей, которые не воспроизводятся в выборке мужчин. Так, показатель самооценки достоверно связан с удовлетворенностью трудом и коммуникацией с коллегами. Показатель волевых качеств у женщин имеет достоверную связь с удовлетворенностью характером работы. В женской выборке меньше достоверных связей с тревожно-депрессивными эмоциями. По показателю индекса негативных эмоций также есть различия по связям с удовлетворенностью условиями, информированием и дополнительными льготами. Однако в выборке мужчин практически все эти связи выражены на уровне тенденции, за исключением связи с условиями выполнения работы. Вышеописанные результаты могут свидетельствовать о более высокой значимости бюрократического и коммуникативного аспектов для женщин, а также о том, что их уверенность в собственных силах и волевых качествах может выступать основой для формирования убеждения о подконтрольности рабочих процессов, что будет повышать их удовлетворенность коммуникацией, характером работы и трудом в целом.

Далее исследовалась связь психологического благополучия работников образования с компонентами их профессиональной мотивации (Рисунок 6).

Показано, что внутренняя Я-концепция в выборках и женщин, и мужчин имеет достоверные положительные связи с уровнем благополучия и его компонентами ($p<0,05$). То есть стремление отвечать собственным стандартам и ценностям можно считать универсальной характеристикой преподавательской деятельности, которая имеет связи с благополучием как мужчин, так и женщин. Направленность связи сохраняется частично, в основном для достоверных связей (Рисунок 6; Приложение 1). В выборке женщин также отмечены достоверные связи с интернализацией цели и внутренними процессами, что свидетельствует о более тесной связи профессиональной мотивации с благополучием ($p<0,05$). Выраженная способность самостоятельно прорабатывать вектор развития, ставить и достигать цели, соответствующие внутренним желаниям, а также стремление получать удовольствие от процессов деятельности будет способствовать более высокому уровню благополучия женщин в образовании.

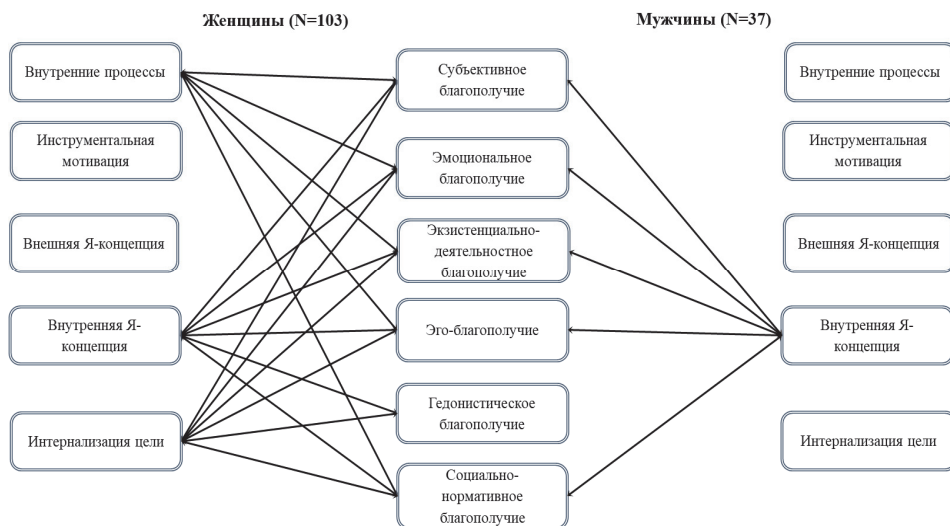


Рисунок 6. Результаты корреляционного анализа характера связи субъективного благополучия работников сферы образования женского и мужского пола с компонентами их профессиональной мотивации (R_s Спирмана, $p < 0,05$)

Далее обратимся к результатам анализа значимости различий между полученными коэффициентами корреляций в группах мужчин и женщин (Приложение 1). Показано, что достоверно различаются связи между показателями Оценка и Зарплата (величина эффекта средняя – $q=0,406$ при $p=0,041$). То есть для мужчин их самооценка, уровень принятия себя достоверно более тесно связаны с материальной компенсацией труда.

Также удалось выявить достоверные различия коэффициентов корреляции между показателем Сила и шкалой «Дополнительные льготы» (величина эффекта средняя – $q=0,450$ при $p=0,023$). В группе мужчин значимая связь достоверно выше, что может указывать на большую частоту подкреплений дополнительными вознаграждениями проявления самостоятельности и волевых качеств. В целом решительное и уверенное поведение мужчин может оцениваться выше и больше поощряться на работе, в то время как подобное поведение женщин может чаще восприниматься как импульсивное, эмоциональное или даже враждебное. Соответственно самооценка волевых качеств женщин не будет так тесно сопряжена с удовлетворенностью дополнительными подкреплениями.

Были обнаружены достоверные различия связи между показателями Сила и Информирование (величина эффекта средняя – $q=0,390$ при $p=0,049$), а также между шкалами Активность и Информирование (величина эффекта средняя – $q=0,488$ при $p=0,014$). Оба коэффициента выше в группе мужчин, что может свидетельствовать о более тесной связи положительного комплекса черт личности с удовлетворенностью информированием и коммуникацией на работе. Кроме того, можно предположить, что для мужчин качество коммуникации внутри коллектива может в большей степени обуславливаться степенью их собственной экстравертированности и уверенности.

Также достоверно различаются коэффициенты корреляции между показателем Интернализация цели и эмоциональным благополучием (величина эффекта

средняя – $q=0,445$ при $p=0,025$), а также эго-благополучием (величина эффекта средняя – $q=0,392$ при $p=0,048$). Оба коэффициента выше в группе женщин, что свидетельствует о более тесной связи эмоционального благополучия, удовлетворенности собой, уверенности в себе с желанием достигать целей, соответствующих внутренним ценностям. При этом в группе женщин представленная связь имеет прямую направленность, а у мужчин обратную. Можно предположить, что у мужчин эмоциональное благополучие и удовлетворенность собой обуславливается принятием и поддержанием своих черт, компетентности и ценностей со стороны других индивидуумов или референтной группы.

Обсуждение результатов

Целью проведенного исследования было изучение психологических аспектов профессиональной деятельности женщин в сфере образования через сравнительное исследование. Нам удалось установить, что женщины, работающие в сфере образования, высоко оценивают уровень профессионального стресса и собственные способности совладания с ним. При этом самооценки выраженности профессионального стресса и успешности совладания с профессиональной нагрузкой, уровень благополучия и эмоционального выгорания различаются среди женщин различных возрастных групп. Этот результат несколько противоречит данным исследований возрастной динамики профессионального развития педагогов. На выборах педагогов позднего возраста было показано, что для этой возрастной группы характерно переживание профессионального кризиса, нарастание симптомов выгорания и разочарования в профессии (Symanyuk et al, 2022; Virtanen et al., 2020). Наши данные свидетельствуют о более положительной динамике. В более старшей группе женщин-работниц сферы образования в среднем выше характеристики благополучия, ниже выраженность эмоционального истощения и профессионального стресса. Учитывая также описанное снижение показателя профессиональных достижений, можно предположить, что кризис профессиональной деятельности позднего возраста для женщин протекает достаточно благополучно, однако позитивное состояние в целом и невысокие показатели эмоционального истощения могут достигаться за счет эмоционального отстранения и снижения значимости профессии в этом возрасте.

В результате корреляционного анализа нам удалось выявить, что субъективное благополучие и его компоненты сопряжены у женщин и мужчин со стремлением отвечать собственным стандартам и ценностям. В то время как связь благополучия со стремлением получать удовольствие от процессов деятельности и достигать целей, соответствующих внутренним желаниям, проявляется только в выборке женщин. В целом полученный результат соответствует исследованиям взаимосвязи внутренних ресурсов личности и удовлетворенности трудом педагогов, где показано, что представление преподавателей о себе, о своих ценностях и эмоциях коррелирует с уровнем благополучия, удовлетворенности и эффективности выполняемой деятельности (Dubrovina & Dreizin, 2015; Ralnikova & Smirnova, 2018; Rodionova & Konyukhova, 2022).

Анализируя связи удовлетворенности трудом с личностными характеристиками и эмоциональной сферой, а также параметров благополучия и профессиональной мотивации, в выборках мужчин и женщин удалось установить ряд достоверных различий. В частности, показано, что для женщин оптимизм и удовлетворенность собой больше, чем у мужчин, сопряжены с желанием достигать целей, соответствующих внутренним ценностям. Мы предположили, что у мужчин эмоциональное благополучие и удовлетворенность собой сопряжены с принятием и поддержани-

ем своей ценности со стороны других членов коллектива. Данные исследования соотносятся с результатами М. Эллиота и С. Дж. Блайта, которые в своих работах изучали гендерное неравенство и его влияние на психологическое благополучие преподавательниц. Авторы показали, что женщины сообщают о более частых микроагрессиях и сложностях совмещения работы с личной жизнью, что в значительной степени связано с большим стрессом и меньшей удовлетворенностью работой, женщины также имеют меньший доступ к социальной поддержке на рабочем месте, что вызывает стресс и неудовлетворенность работой (Elliott & Blithe, 2021).

Таким образом, полученные в нашем исследовании данные не противоречат результатам других авторов, а дополняют и позволяют более глубоко понять специфику психологических аспектов профессиональной деятельности женщин в сфере образования.

Заключение

На основании анализа описанных результатов можно заключить, что большая часть женщин в сфере образования оценивает профессиональную деятельность как наполненную стрессовыми событиями, источники этого профессионального стресса, как и механизмы поддержания благополучия и удовлетворенности трудом имеют свою специфику. Женщины в высшей школе, несмотря на то что сегодня это преимущественно женская сфера, сталкиваются с большим количеством трудностей, которые, во-первых, касаются совмещения профессиональной роли с бытовой нагрузкой и часто ролью матери, что отражается в возрастной динамике показателей стресса, благополучия и выгорания. Во-вторых, психологические аспекты профессиональной деятельности специфическим образом связаны с личностными характеристиками и благополучием женщин. Наличие собственных инернализованных целей, ориентация на позитивные аспекты процессуальной стороны и коммуникативные аспекты профессиональной деятельности будут способствовать более положительному эмоциональному опыту и высокому уровню благополучия женщин в образовании.

Информация о финансировании

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 21-78-00116 на тему «Эмоционально-личностные и метакогнитивные предикторы психологического благополучия субъектов образовательной деятельности в современных условиях», <https://rscf.ru/project/21-78-00116/> в Донском государственном техническом университете.

Информация о конфликте интересов

Авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Список литературы

- Бажин, Е. Ф., Эткинд А. М. Личностный дифференциал: методические рекомендации. – Л.: НИПНИ им. Бехтерева, 1983. – 25 с.
- Баскакова, М. Е. Мужчины и женщины в системе образования // Вопросы образования. – 2005. – № 1. – С. 276–303.
- Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
- Волкова, Е. Н. Личностные особенности учителя XXI века: анализ эмпирических исследований проблемы // Образование и наука. – 2022. – Т. 24. – № 3. – С. 126–157. – DOI:10.17853/1994-5639-2022-3-126-157

- Дайнеко, В. В. Анализ психометрических свойств методики П.Спектора «Опросник удовлетворенности работой» // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада. Вторая международная научно-практическая конференция (11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород): сборник статей / под ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. И.С. Леоновой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 454–459
- Дубровина, С. В., Дрейзин, И. В. Взаимосвязь внутренних ресурсов личности и удовлетворенности качеством жизни у педагогов // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 21. – С. 335–337.
- 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. – DOI:10.17853/1994-5639-2022-5-147-180
- Леонова, А. Б., Кузнецова, А. С. Психологические технологии управления состоянием человека. 2-е изд. – М.: Смысл, 2007. – 331 с.
- Рассказова, Е. И., Леонова А. Б., Плужников И. В. Разработка русскоязычной версии опросника когнитивной регуляции эмоций // Вестник психологии. Серия 14. Психология. – 2011. – № 4. – С. 161–179.
- Ральникова, И. А., Смирнова, Я. К. Временные установки современных мужчин и женщин // Российский психологический журнал. – 2018. – Т. 15. – № 4. – С. 54–69. – DOI:10.21702/grj.2018.4.3
- Родионова, Е. В., Конюхова, Т. В. Комплексная оценка уровня эмоционально-личностного благополучия педагогов технического вуза: констатирующий эксперимент // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2022. – № 4(47). – С. 128–145.
- Сидоренко, Е. В. Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с
- Сыманюк, Э. Э., Борисов, Г. И., Печеркина, А. А., Савельев, В. В. Особенности кризиса утраты профессии у педагогов позднего возраста // Образование и наука. – 2022. – Т. 24. – № 4. – С. 200–244. – DOI:10.17853/1994-5639-2022-4-200-244
- Филинкова, Е. Б. Мотивация ухода учителей из педагогической сферы // Психолого-педагогические исследования. – 2012. – Т. 17. – № 2. – С. 21–37.
- Шамионов, Р., Бескова, Т. Методика диагностики субъективного благополучия личности // Психологические исследования. – 2018. – Т. 60. – № 11. – DOI:10.54359/ps.v11i60.277
- Andersen, J. P., Nielsen, M. W., Simone, N. L., Lewis, R. E., Jagsi, R. Meta-Research: COVID-19 medical-papers have fewer women first authors than expected // eLife. – 2020. – No. 9. – P. e58807. – DOI:10.7554/eLife.58807
- Bailyn, L. Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT1 // Gender, Work, and Organization. – 2003. – Vol. 10. – No. 2. – P. 137–153. – DOI:10.1111/1468-0432.00008
- Çapri, B., Gündüz, B., Akbay, S. E. The study of relations between life satisfaction, burnout, work engagement and hopelessness of high school students // International Education Studies. – 2013. – Vol. 6. – No. 11. – Pp. 35–46.
- Elliott, M., Blithe, S. J. Gender Inequality, Stress Exposure, and Well-Being among Academic Faculty //International Journal of Higher Education. – 2021. – Vol. 10. – No. 2. – P. 240–252. – DOI:10.5430/ijhe.v10n2p240
- Gatta, M. L., Roos, P. A. Balancing without a net in academia: integrating family and work lives // Equal Opportunities International. – 2004. – Vol. 23. – No. 3/4/5. – P. 124–142. DOI: 10.1108/02610150410787765
- Muric, G., Lerman, K., Ferrara, E. COVID-19 amplifies gender disparities in research // arXiv preprintarXiv. – 2020. – PPR: PPR268959.
- OECD Family Database. The labour market position of families [Электронный ресурс]. 2017. – URL: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- STEM and Gender Advancement [Электронный ресурс]. 2015. – URL: <http://uis.unesco.org/en/news/stem-and-genderadvancement>
- Toffoletti, K., Starr, K. Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care // Gender, Work & Organization. – 2016. – Vol. 23. – No. 5. – P. 489–504. – DOI:10.1111/gwao.12133

- Vincent-Lamarre P. et al. Monitoring women's scholarly production during the COVID-19 pandemic // *Nature Index*. (blogpost). – 2020.
- Virtanen, A., De Bloom, J., Kinnunen, U. Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers // *International Archives of Occupational and Environmental Health*. – 2020. – Vol. 93. – No. 2 – P. 213–227. – DOI:10.1007/s00420-019-01475-8

References

- Andersen, J. P., Nielsen, M. W., Simone, N. L., Lewis, R. E., & Jagsi, R. (2020). Meta-Research: COVID-19 medical-papers have fewer women first authors than expected. *eLife*, 9, e58807. <https://doi.org/10.7554/eLife.58807>
- Bailyn, L. (2003). Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT1. *Gender, Work, and Organization*, 10(2), 137–153. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00008>
- Baskakova, M. E. (2005). Men and women in the education system. *Voprosy obrazovaniya – Educational Studies Moscow*, 1, 276–303.
- Bazhin, E. F., & Etkind, A. M. (1983). *Personal differential: methodological recommendations*. NIPNI im. Bekhtereva.
- Çapri, B., Gündüz, B., Akbay, S. E. (2013). The study of relations between life satisfaction, burnout, work engagement and hopelessness of high school students. *International Education Studies*, 6(11), 35–46.
- Daineko, V. V. (2021). Analysis of the psychometric properties of P. Spektor's methodology "Job Satisfaction Questionnaire". In L. N. Zakharova & I. S. Leonova (Eds.), *Psychology of Personnel Management and Mentoring Ecosystem in the Context of a Changing Technological Structure. Second international scientific and practical conference (November 11–12, 2021, Nizhny Novgorod)* (pp. 454–459). NNGU im. N.I. Lobachevskogo.
- Dubrovina, S. V., & Dreizin, I. (2015). Correlation of teachers' internal personal resources and satisfaction with the quality of life. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya – Theory and Practice of Social Development Journal*, 21, 335–337.
- Elliott, M., & Blithe, S. J. (2021). Gender Inequality, Stress Exposure, and Well-Being among Academic Faculty. *International Journal of Higher Education*, 10(2), 240–252. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n2p240>
- Filinkova, E. B. (2012). Motivation of teachers leaving the education sphere. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie – Psychological Science and Education*, 17(2), 21–37.
- Gatta, M. L., & Roos, P. A. (2004). Balancing without a net in academia: integrating family and work lives. *Equal Opportunities International*, 23(3/4/5), 124–142. <https://doi.org/10.1108/02610150410787765>
- Leonova, A. B., & Kuznetsova, A. S. (2007). *Psychological technologies for managing the human condition* (2nd ed.). Smysl.
- Muric, G., Lerman, K., & Ferrara, E. (2020). COVID-19 amplifies gender disparities in research. *arXiv preprint arXiv:2006.08959*.
- OECD Family Database. (2017). *The labour market position of families*. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- Rasskazova, E. I., Leonova, A. B., & Pluzhnikov, I. V. (2011). Development of a Russian-language version of the questionnaire for cognitive regulation of emotions. *Vestnik psikhologii. Seriya 14. Psikhologiya – Lomonosov Psychology Journal*, 4, 161–179.
- Ralnikova, I. A., & Smirnova, Ya. K. (2018). Time attitudes in contemporary men and women. *Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal – Russian Psychological Journal*, 15(4), 54–69. <https://doi.org/10.21702/rpj.2018.4.3>
- Rodionova, E. V., & Konyukhova, T. V. (2022). Comprehensive assessment of the level of emotional and personal well-being of lecturers of a technical university: summative assessment. *Vektory blagopoluchiya: Ekonomika i sotsium – Journal of Wellbeing technologies*, 4(47), 128–145. <https://doi.org/10.18799/26584956/2022/4/1382>
- Shamionov, R., & Beskova, T. (2018). Methods of diagnostics of subjective well-being of the person. *Psychological Studies*, 11(60). <https://doi.org/10.54359/ps.v11i60.277>
- Sidorenko, E. V. (2000). *Motivational training*. Rech.

- STEM and Gender Advancement (2015). <http://uis.unesco.org/en/news/stem-and-genderadvancement>
- Symanyuk, E. E., Borisov, G. I., Pecherkina, A. A., & Saveliev, V. V. (2022). Features of the profession loss crisis in older teachers. *Obrazovanie i nauka – The Education and science journal*, 24(4), 200–244. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-4-200-244>
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489–504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R., & Larivière, V. (2020). Monitoring women's scholarly production during the COVID-19 pandemic. *Nature Index.(blogpost)*.
- Virtanen, A., De Bloom, J., & Kinnunen, U. (2020). Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01475-8>
- Vodopyanova, N. E., & Starchenkova, E. S. (2008). *Burnout syndrome: Diagnosis and prevention* (2nd ed.). Piter.
- Volkova, E. N. (2022). Personal characteristics of a 21st-century teacher: an analysis of empirical studies of the problem. *Obrazovanie i nauka – The Education and Science Journal*, 24(3), 126–157. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-3-126-157>
- Zborovsky, G. E., & Ambarova, P. A. (2022). Scientific and pedagogical staff as a social community in the changing conditions of academic development. *Obrazovanie i nauka – The Education and Science Journal*, 24(5), 147–180. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>

Результаты корреляционного анализа
и сравнения коэффициентов корреляции

		Женщины (N=103)		Мужчины (N=37)		Сравнительный анализ		
		Spearman		Spearman				
		rho	p	rho	p	q Коэна	z-зна- чение	P
Оценка	Зарплата	0,091	0,359	0,46	0,004	0,406	-2,045	0,041
	Продвижение	0,155	0,118	0,204	0,227	0,051	-0,255	0,799
	Руководство	0,136	0,172	0,129	0,448	0,007	0,036	0,971
	Дополнительные льготы	0,061	0,539	0,303	0,069	0,252	-1,268	0,205
	Зависимые вознаграждения	0,208	0,035	0,479	0,003	0,311	-1,565	0,118
	Условия выполнения	0,063	0,527	0,166	0,326	0,104	-0,526	0,599
	Коллеги	0,292	0,003	0,11	0,515	0,190	0,959	0,338
	Характер работы	0,412	< ,001	0,571	< ,001	0,211	-1,063	0,288
	Информирование	0,258	0,008	0,557	< ,001	0,365	-1,836	0,066
	Удовлетворенность трудом	0,238	0,015	0,521	< ,001	0,335	-1,688	0,092
Сила	Зарплата	-0,006	0,952	0,176	0,299	0,184	-0,926	0,354
	Продвижение	0,124	0,212	-0,02	0,908	0,145	0,729	0,466
	Руководство	-0,03	0,76	-0,048	0,778	0,018	0,091	0,928
	Дополнительные льготы	0,005	0,959	0,426	0,009	0,450	-2,267	0,023
	Зависимые вознаграждения	0,106	0,287	0,176	0,296	0,071	-0,360	0,719
	Условия выполнения	-0,031	0,753	0,259	0,122	0,296	-1,491	0,136
	Коллеги	0,062	0,534	-0,118	0,487	0,181	0,910	0,363
	Характер работы	0,301	0,002	0,305	0,066	0,004	-0,022	0,982
	Информирование	0,216	0,028	0,544	< ,001	0,390	-1,966	0,049
	Удовлетворенность трудом	0,1	0,317	0,254	0,129	0,159	-0,803	0,422
Активность	Зарплата	0,025	0,799	0,246	0,142	0,226	-1,139	0,255
	Продвижение	0,02	0,844	0,256	0,126	0,242	-1,218	0,223
	Руководство	0,147	0,139	0,261	0,119	0,119	-0,600	0,549
	Дополнительные льготы	-0,025	0,805	0,265	0,113	0,296	-1,493	0,135
	Зависимые вознаграждения	0,088	0,379	0,245	0,143	0,162	-0,815	0,415
	Условия выполнения	-0,006	0,952	0,287	0,085	0,301	-1,518	0,129
	Коллеги	-0,026	0,792	-0,007	0,967	0,019	-0,096	0,924
	Характер работы	0,188	0,057	0,44	0,006	0,282	-1,420	0,156

	Информирование	0,089	0,37	0,521	< ,001	0,488	-2,461	0,014
	Удовлетворенность трудом	0,04	0,686	0,368	0,025	0,346	-1,743	0,081
Индекс позитивных эмоций	Зарплата	0,095	0,339	0,241	0,15	0,151	-0,758	0,448
	Продвижение	0,218	0,027	0,347	0,036	0,140	-0,708	0,479
	Руководство	0,067	0,502	0,176	0,298	0,111	-0,558	0,577
	Дополнительные льготы	0,083	0,406	0,08	0,639	0,348	0,015	0,988
	Зависимые вознаграждения	-0,005	0,961	0,259	0,121	0,270	-1,360	0,174
	Условия выполнения	0,028	0,782	-0,093	0,584	0,121	0,611	0,541
	Коллеги	0,138	0,163	0,207	0,218	0,071	-0,358	0,720
	Характер работы	0,31	0,001	0,469	0,003	0,188	-0,948	0,343
	Информирование	0,094	0,346	0,294	0,078	0,209	-1,051	0,293
	Удовлетворенность трудом	0,129	0,193	0,353	0,032	0,239	-1,205	0,228
Индекс негативных эмоций	Зарплата	-0,211	0,033	-0,456	0,005	0,278	1,401	0,161
	Продвижение	-0,165	0,096	-0,456	0,005	0,326	1,641	0,101
	Руководство	-0,185	0,062	-0,153	0,367	0,033	-0,166	0,868
	Дополнительные льготы	-0,214	0,03	-0,304	0,067	0,275	0,486	0,627
	Зависимые вознаграждения	-0,352	< ,001	-0,623	< ,001	0,362	1,824	0,068
	Условия выполнения	-0,384	< ,001	-0,183	0,28	0,220	-1,107	0,269
	Коллеги	-0,254	0,01	-0,409	0,012	0,175	0,880	0,379
	Характер работы	-0,3	0,002	-0,542	< ,001	0,297	1,498	0,134
	Информирование	-0,468	< ,001	-0,291	0,08	0,208	-1,047	0,295
	Удовлетворенность трудом	-0,389	< ,001	-0,571	< ,001	0,238	1,201	0,230
Индекс тревожно-депрессивных эмоций	Зарплата	-0,088	0,374	-0,232	0,168	0,148	0,746	0,456
	Продвижение	-0,149	0,133	-0,358	0,03	0,224	1,131	0,258
	Руководство	-0,148	0,136	-0,307	0,064	0,168	0,847	0,397
	Дополнительные льготы	-0,015	0,882	-0,286	0,086	0,279	1,406	0,160
	Зависимые вознаграждения	-0,174	0,079	-0,462	0,004	0,324	1,632	0,103
	Условия выполнения	-0,173	0,081	-0,262	0,118	0,093	0,471	0,638
	Коллеги	-0,17	0,086	-0,193	0,251	0,024	0,120	0,905
	Характер работы	-0,222	0,024	-0,389	0,017	0,185	0,931	0,352
	Информирование	-0,277	0,005	-0,337	0,042	0,066	0,334	0,739
	Удовлетворенность трудом	-0,213	0,031	-0,398	0,015	0,205	1,032	0,302

Эмоциональное благополучие	Внутренние процессы	0,256	0,009	0,078	0,645	0,184	0,925	0,355
	Инструментальная мотивация	0,065	0,517	-0,001	0,995	0,066	0,333	0,739
	Внешняя Я-концепция	0,074	0,46	0,119	0,483	0,045	-0,229	0,819
	Внутренняя Я-концепция	0,42	< ,001	0,542	< ,001	0,159	-0,802	0,422
	Интернализация цели	0,39	< ,001	-0,033	0,845	0,445	2,241	0,025
Экзистенциально-деятельностное благополучие	Внутренние процессы	0,287	0,003	0,017	0,92	0,278	1,402	0,161
	Инструментальная мотивация	0,06	0,55	0,044	0,798	0,016	0,081	0,936
	Внешняя Я-концепция	0,131	0,188	0,142	0,403	0,011	-0,057	0,955
	Внутренняя Я-концепция	0,486	< ,001	0,507	0,001	0,028	-0,140	0,888
	Интернализация цели	0,444	< ,001	0,135	0,425	0,341	1,720	0,086
Эго-благополучие	Внутренние процессы	0,296	0,002	-0,025	0,884	0,330	1,663	0,096
	Инструментальная мотивация	0,063	0,529	-0,021	0,9	0,084	0,424	0,672
	Внешняя Я-концепция	0,001	0,991	-0,036	0,832	0,037	0,187	0,852
	Внутренняя Я-концепция	0,384	< ,001	0,421	0,01	0,044	-0,223	0,824
	Интернализация цели	0,346	< ,001	-0,031	0,858	0,392	1,974	0,048
Гедонистическое благополучие	Внутренние процессы	0,154	0,12	0,049	0,773	0,106	0,535	0,593
	Инструментальная мотивация	-0,075	0,449	-0,105	0,536	0,030	0,152	0,879
	Внешняя Я-концепция	0,067	0,5	-0,006	0,971	0,073	0,368	0,713
	Внутренняя Я-концепция	0,24	0,015	0,034	0,84	0,211	1,062	0,288
	Интернализация цели	0,283	0,004	-0,036	0,833	0,327	1,647	0,100
Социально-нормативное благополучие	Внутренние процессы	0,22	0,026	0,1	0,556	0,123	0,621	0,535
	Инструментальная мотивация	-0,116	0,242	0,019	0,91	0,136	-0,683	0,495
	Внешняя Я-концепция	-0,07	0,481	-0,111	0,513	0,041	0,208	0,835
	Внутренняя Я-концепция	0,393	< ,001	0,417	0,01	0,029	-0,145	0,885
	Интернализация цели	0,393	< ,001	0,133	0,431	0,282	1,418	0,156

Субъективное благополучие	Внутренние процессы	0,329	< ,001	0,106	0,532	0,235	1,185	0,236
	Инструментальная мотивация	-0,025	0,799	-0,009	0,96	0,016	-0,081	0,936
	Внешняя Я-концепция	0,029	0,773	0,066	0,699	0,037	-0,187	0,852
	Внутренняя Я-концепция	0,442	< ,001	0,466	0,004	0,030	-0,152	0,879
	Интернализация цели	0,425	< ,001	0,166	0,326	0,286	1,442	0,149