

Научная статья  
УДК 796.01:159.9  
doi: 10.35266/2312-377X-2023-1-53-60

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ТРЕНЕРОВ ЗРЕЛОГО ВОЗРАСТА, РАБОТАЮЩИХ В СПОРТИВНЫХ ШКОЛАХ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА

**Наталья Ивановна Хохлова**<sup>1✉</sup>, **Евгения Олеговна Панова**<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Сургутский государственный университет, Сургут, Россия

<sup>2</sup> Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова,  
Ульяновск, Россия

<sup>1</sup> hohlova-ni@yandex.ru ✉, <http://orcid.org/0000-0001-8266-9629>

<sup>2</sup> evgeniya\_panova@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4857-4690>

**Аннотация.** Представленное исследование посвящено изучению специфики удовлетворенности трудом тренеров спортивных школ в северном регионе. Удовлетворенность трудом связана с мотивацией и является своеобразным маркером продуктивности работы спортивной организации. Цель статьи состоит в выявлении специфики компонентов удовлетворенности трудом тренеров северного региона. На основе проведенного сравнительного анализа компонентов удовлетворенности трудом тренеров Тюменской и Московской областей авторами сформулированы перспективы психологического сопровождения тренеров спортивных школ исследуемого региона. Статья ориентирована на спортивных психологов, руководителей спортивных организаций.

**Ключевые слова:** жизнестойкость, удовлетворенность трудом, удовлетворенность жизнью, тренер, спортсмен, самоэффективность, спортивное плавание

**Благодарности:** авторы благодарят за помощь О. Р. Макарова, студента направления «Психология служебной деятельности» БУ ВО Сургутского государственного университета, за помощь в сборе данных для исследования.

**Шифр специальности:** 5.3.7. Возрастная психология.

**Для цитирования:** Хохлова Н. И., Панова Е. О. Удовлетворенность трудом тренеров зрелого возраста, работающих в спортивных школах северного региона // Северный регион: наука, образование, культура. 2023. № 1. С. 53–60. DOI 10.35266/2312-377X-2023-1-53-60.

Original article

## JOB SATISFACTION IN MATURE AGE COACHES EMPLOYED BY SPORTS SCHOOLS OF THE NORTHERN REGION

**Natalia I. Khokhlova**<sup>1✉</sup>, **Evgeniia O. Panova**<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Surgut State University, Surgut, Russia

<sup>2</sup> Ulyanovsk State University of Education, Ulyanovsk, Russia

<sup>1</sup> hohlova-ni@yandex.ru ✉, <http://orcid.org/0000-0001-8266-9629>

<sup>2</sup> evgeniya\_panova@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4857-4690>

**Abstract.** The presented research is devoted to the study of the specifics of job satisfaction in coaches of sports schools in the northern region. Job satisfaction is associated with motivation and is a kind of an indicator of a sports organization performance. The purpose of the article was to identify the specifics of the components of job satisfaction in coaches of the northern region. Based on the comparative analysis of the components of job satisfaction in coaches of the Tyumen and Moscow regions, the authors stated the prospects for psychological support of sports schools coaches in the region under study. The article is intended for sports psychologists and leaders of sports organizations.

**Keywords:** resilience, job satisfaction, life satisfaction, coach, athlete, self-efficacy, competitive swimming

**Acknowledgments:** The authors would like to express their gratitude to O. Makarov, a student of Surgut State University, studying Employment Psychology, for his help in collecting data for the study.

**Code:** 5.3.7. Developmental Psychology.

**For citation:** Khokhova N. I., Panova E. O. *Job Satisfaction in Mature Age Coaches Employed by Sports Schools of the Northern Region // Severny region: nauka, obrazovanie, cultura. 2023. No. 1. P. 53–60. DOI 10.35266/2312-377X-2023-1-53-60.*

## ВВЕДЕНИЕ

В современной экономической ситуации в целом и в спортивной психологии в частности мы можем наблюдать спад общей производительности труда, что в свою очередь приводит к текучке кадров, недобросовестному отношению к труду, пассивному отношению к процессу разработки тренировочной программы и в дальнейшем к падению спортивных результатов воспитанников. Одной из причин такого развития событий является недостаточная удовлетворенность трудовой деятельностью, нежелание самовыражаться и самореализовываться в профессиональной деятельности [1–6].

Несмотря на достаточно долгую историю исследования удовлетворенности трудом, до сих пор нет единого мнения по данному вопросу. Мы акцентируем внимание на одной из современных ее моделей, описывающей социальные, внутриорганизационные и личностные составляющие данного процесса [1, 4]. «К социальным компонентам относятся принятые в обществе представления об организации и рабочем месте конкретного сотрудника, в первую очередь престижность организации и профессии. Группа внутриорганизационных компонентов включает в себя удовлетворенность оплатой и условиями труда, руководством и коллективом. Личностные компоненты разделяются авторами концепции на актуальные (уже данные человеку) и потенциальные (возможности, которые открывает работа). К актуальным относятся удовлетворенность процессом и содержанием работы, результатами своей работы (достижениями), служебным положением и ролью в организации. К потенциальным компонентам относятся возможность личностного развития, карьерного роста и продвижения, а также возможность самореализации. В данной модели удовлетворенность трудом рассматривается в контексте общей удовлетво-

ренности жизнью [7] как результат когнитивной оценки, а увлеченность работой гипотетически рассматривается либо как один из аспектов удовлетворенности трудом, либо как ее эмоциональное следствие» [1, с. 4].

Ряд исследователей изучали удовлетворенность трудом тренеров спортивных школ [8, 9] с целью определения ключевых аспектов профессиональной удовлетворенности. В результате была выявлена связь между удовлетворенностью работой тренера и ее содержанием, результатами и отношениями с коллективом. Были выделены два типа удовлетворенности трудом, обусловленных сущностью профессии и межличностными отношениями в ней (морально-психологический климат в коллективе) [8].

Кроме этого, разрабатывается направление исследования особенностей влияния климата северного региона на успешность тренировочного процесса спортсмена, а соответственно, и удовлетворенность трудовой деятельностью тренеров [3, 8]. Авторы охарактеризовали тренировочный процесс в случае аэробной нагрузки в северном регионе как экстремальные условия труда. «Факторами риска для здоровья человека в экстремальных условиях Севера являются: холод (годовой ход температуры воздуха составляет 98–102 градусов Цельсия), специфическая фотопериодичность (продолжительная ночь зимой и день летом), световое и кислородное голодание в холодное время года, нестабильность барометрического давления и состояния магнитосферы» [9, с. 86]. В результате проведенных исследований были выявлены активные дезадаптационные изменения, приводящие к снижению тренировочного потенциала спортсменов вплоть до 20 %, предположительно связанные с высокими нагрузками как для самого спортсмена, так и для тренера [8, 9]. Таким образом, мы видим прямое влияние особенностей северного региона как

минимум на такой фактор удовлетворенности трудом, как условия труда, определяющие комфортное психическое и физиологическое самочувствие, обуславливающие результативность трудовой деятельности.

## МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Объектом исследования выступила удовлетворенность трудом тренеров по плаванию; предметом – психологические аспекты удовлетворенности трудом тренеров по плаванию разных регионов. Цель работы – выявить специфику компонентов удовлетворенности трудом тренеров северного региона.

Исследование проводилось в 2022 г. в форме очной встречи и в дистанционном формате. В опросе приняли участие тренеры по плаванию в количестве 46 человек из ХМАО–Югры и Московской области. Тренеры, работающие в спортивных школах ХМАО–Югры (г. Сургут, г. Нижневартовск) – 21 человек и Московской области (г. Мытищи, г. Долгопрудный) – 25 человек. Выбор данных городов был обусловлен спецификой их климатических условий, влияющих на физиологические возможности спортсменов.

Для реализации исследования были использованы следующие методики: «Утрехтская шкала увлеченности работой» (Д. Шауфели), «Шкала удовлетворенности жизнью» (Э. Динер, в адаптации Д. А. Леонтьева и Е. Н. Осина), «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. Фетискин, В. Козлов, И. Мануйлов), «Методика определения удовлетворенности трудом» А. В. Батрашева, «Шкала общей самооффективности» (Л. Шварцер).

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Респонденты группы № 1 – тренеры по плаванию г. Сургута и г. Нижневартовска. Возраст тренеров составляет от 26 до 44 лет, стаж работы – от 5 до 20 лет. Для респондентов свойственен средний уровень жизнестойкости и удовлетворенности жизнью. Среди респондентов данной группы не обнаружено испытуемых со сниженным уровнем жизнестойкости. Средний уровень свидетельствует о несформированной системе средств стойкого совладания со стрессами. Причем в группе наблюдается тенденция

снижения по компоненту жизнестойкости «вовлеченность». «Человек с развитым компонентом вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности. В противоположность этому, отсутствие подобной убежденности порождает ощущение себя “вне” жизни» [10, с. 15]. Дистанцированность тренеров в профессиональной деятельности снижает стрессоустойчивость.

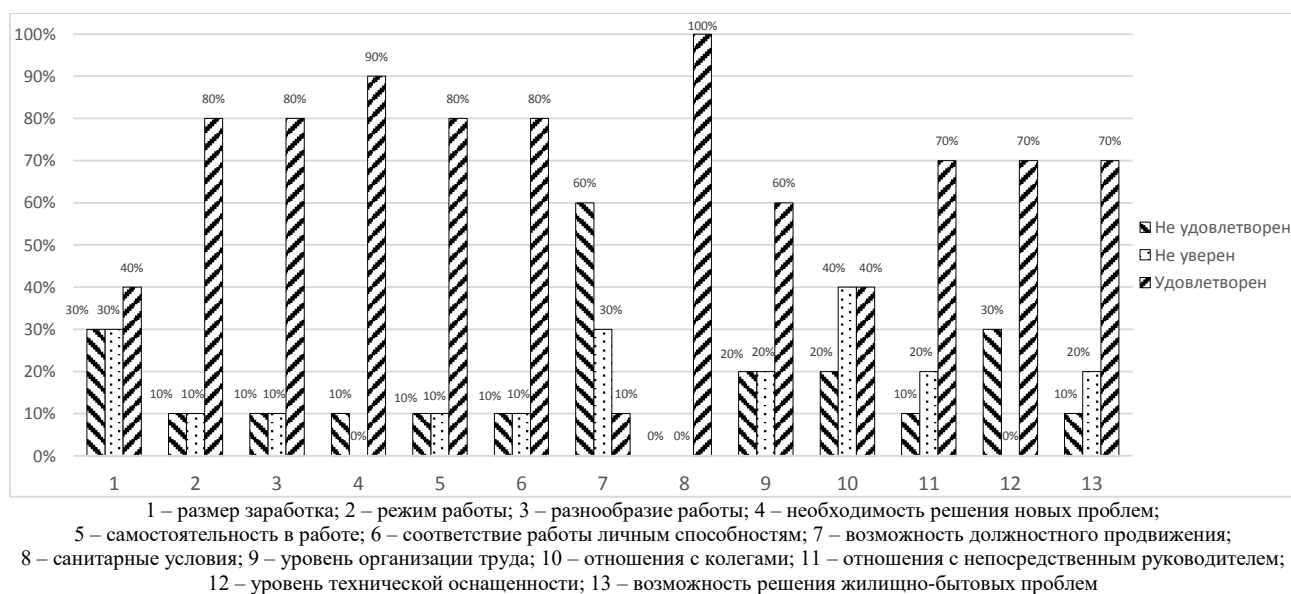
При этом у респондентов констатируется в основном высокий уровень общей удовлетворенности трудом, его показатели находятся в пределах 50 % – 75 %. Большой разброс данных наблюдается по показателю «удовлетворенность отношений с руководством», респонденты оценивают данный фактор в диапазоне от 33 % до 83 %, при этом наличие низких показателей свидетельствует о несогласии с решением руководителя, чаще всего с распределением финансов на определенные виды спорта (из индивидуальных бесед). Стоит отметить, что для северного региона приоритетными являются зимние виды спорта, соответственно, их финансирование происходит в первую очередь. Удовлетворенность уровнем притязания в профессиональной деятельности оценивается от 0 % до 100 %. Наличие 0 % свидетельствует об отсутствии возможностей достижения более высоких результатов. Данный факт требует более детального изучения причин такого показателя, так как они могут носить субъективный или объективный характер. Стоит отметить, что оценка уровня достижений является высокой – в последнее время был отмечен рост успешности выступлений спортсменов-пловцов на всероссийских соревнованиях.

По результатам методики «Утрехтская шкала увлеченности работой», уровень энтузиазма, поглощенности деятельностью в группе № 1 соответствует среднему уровню. Значения оценки самооффективности в группе варьируются от 29 до 38, что является высоким показателем трудовой деятельности респондентов.

С целью дифференцирования удовлетворенности трудом рассмотрим ряд компонентов, представленных на рисунке 1. Здесь представлено количество респондентов (в про-

центном соотношении), удовлетворенных/не удовлетворенных, а также не уверенных (не определившихся с оценкой) относительно рассматриваемых параметров. Констатируя достаточно высокие показатели по ряду пунктов (п. 2–6, 8–13), мы акцентируем внимание на показателях, по которым менее половины участников группы не удовлетворены – п. 1, 7, 10 (рис. 1), т. е. выражают слабую удовлетворенность возможностями должностного продвижения, заработной платой и отношениями в коллективе. Данная тенденция прослеживается в ответах молодых специалистов-тренеров. Не случайно в ранних исследованиях [11] определяли

особенности взаимоотношений между тренерами разных возрастных групп, характеризуя психологическое давление в спортивных школах «...моббингу подвержены или стали свидетелями треть коллектива, при этом жертвами оказывались в основном тренеры моложе 30 лет, а в качестве наблюдателей тренеры старше 45 лет. В организации наблюдается противопоставление между молодыми тренерами и опытными (стаж более 10 лет)» [11, с. 68]. Мы подчеркивали необходимость психологического сопровождения не только спортсменов, но и всего спортивного коллектива [11, 12].



**Рис. 1. Результаты опроса группы № 1 «Компоненты удовлетворенности трудом» (количество ответов, %)**  
Примечание: составлено авторами.

Респонденты группы № 2 – тренеры по плаванию, работающие в спортивных школах Московской области (г. Мытищи, г. Долгопрудный), возрастной период составляет от 26 до 46 лет; стаж работы – от 1 до 30 лет.

Для участников данной группы, в отличие от группы № 1, характерен высокий уровень жизнестойкости и удовлетворенности жизнью. Этот показатель свидетельствует о достаточно хорошем уровне стрессоустойчивости, что важно, как для тренера, так и для спортсмена, которого он тренирует.

Показатели уровня общей удовлетворенности трудом составляют от 64 % до 85 %, что свидетельствует о достаточно высоком уровне общей удовлетворенности трудом.

Интерес к работе оценивается испытуемыми группы № 2 выше среднего, мода – 50 % и 67 %. Удовлетворенность достижениями в работе оценивается как 75 % и 100 %, что подтверждено практическими результатами – Центральный федеральный округ является одним из сильнейших регионов России в области спортивного плавания. Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками в группе варьируется от 67 % до 100 %, преобладающим показателем является 83 %. Удовлетворенность отношениями в коллективе

тиве и с начальством варьируется от 50 % до 100 %, мода – 83 %. Таким образом, в исследуемых коллективах констатируются комфортные социальные отношения. Удовлетворенность уровнем притязаний в группе оценивается от 25 % до 75 %, мода – 70 %. Предпочтение выполняемой работы высокому заработку у респондентов группы № 2 варьируется от 25 % до 100 %, мода – 50 %. В центральном регионе достаточно хорошо развита коммерческая сфера и при этом высокий уровень конкуренции, а при высокой мотивации спортсменов и интересе тренера уровень финансового вознаграждения тренера повышается. В спортивных школах Московской области используются передовые подходы (качественные специализированные тренажеры для повышения силовых качеств) в подготовке спортсменов, что способствует эффективности тренерской деятельности.

По результатам методики «Утрехтская шкала увлеченности работой» у респондентов выявлен средний уровень энергичности. По показателям увлеченности трудом, энтузиазма, поглощенности деятельностью ре-

зультаты участников опроса оцениваются как высокие. Такой уровень свидетельствует о заинтересованности респондентов в деятельности, при этом дополнительным триггером является высокая конкуренция в спортивном плавании, как на полупрофессиональном уровне, так и в спорте высших достижений.

По результатам самооффективности мы получили следующие данные: значения в группе варьируются от 33 до 40, что оценивается как высокий показатель. Этот факт подтвержден результатами спортсменов – практически у всех тренеров второй группы спортсмены показывают тенденцию к росту показателей.

С целью дифференцирования показателей удовлетворенности трудом мы провели дополнительное анкетирование на основе опросника «Компоненты удовлетворенности трудом» (рис. 2). Обратим внимание на компоненты «возможность должностного продвижения» (п. 7) и «отношения с непосредственным руководителем» (п. 11). Подгруппу неудовлетворенных в основном составляют тренеры с опытом менее 15 лет.

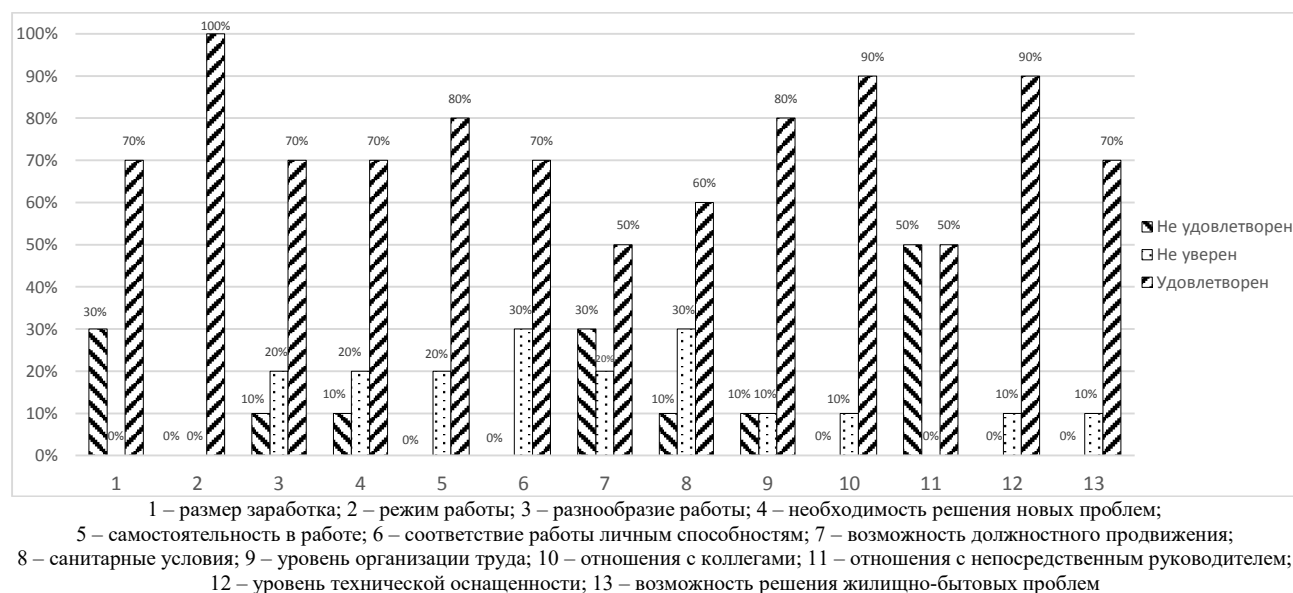


Рис. 2. Результаты опроса группы № 2 «Компоненты удовлетворенности трудом» (количество ответов, %)

Примечание: составлено авторами.

Как и в группе № 1, в группе № 2 констатируется достаточно большой процент тренеров, неудовлетворенных «возможностью должностного продвижения» (п. 7, рис. 2).

При этом, если в группе № 1 в большей степени не удовлетворены отношениями между коллегами, то в группе № 2 констатируется неудовлетворенность по показателю «отно-

шения с непосредственным руководителем» (п. 11, рис. 2).

С целью сравнения показателей группы № 1 и группы № 2 и выявления специфики удовлетворенности трудом, мы провели факторный анализ (программа SPSS 23.0, метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера). При факторизации использовались все

параметры методик, применяемые в данном исследовании (см. табл.). Учитывая, что совокупная дисперсия первых трех факторов составила более 50 %, рассмотрим данные факторы, а остальные показатели исключим. Показатель КМО = 0,6, что свидетельствует о приемлемости данного метода.

Таблица

**Факторы удовлетворенности тренеров спортивных школ**

<b>Группа № 1*</b>	<b>Группа № 2**</b>
<b>фактор «стрессоустойчивость»</b>	<b>фактор «увлеченность профессиональной деятельностью»</b>
принятие риска (0,941)*** жизнестойкость (0,930) вовлеченность (0,775) удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками (–0,767) удовлетворенность достижениями (0,720) удовлетворенность условиями труда (–0,637)	энтузиазм (0,951) предпочтения выполняемой работы высокой зп (0,912) уровень увлеченности (0,899) удовлетворенность трудом (0,880) интерес к работе (0,847) поглощенность деятельностью (0,843) удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками (–0,789) самоэффективность (0,754) удовлетворенность жизнью (0,711) удовлетворенность достижениями (0,610)
<b>фактор «увлеченность профессиональной деятельностью»</b>	<b>фактор «стрессоустойчивость»</b>
уровень увлеченности (0,962) энергичность (0,913) поглощенность деятельностью (0,898) энтузиазм (0,854) удовлетворенность трудом (0,579)	жизнестойкость (0,871) вовлеченность (0,851) контроль (0,807) удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем (–0,719)
<b>фактор «удовлетворенность жизнью»</b>	<b>фактор «энергичность в профессиональной деятельности»</b>
предпочтение выполняемой работе с высокой ЗП (0,895) удовлетворенность жизнью (0,878) профессиональная ответственность (–0,658)	принятие риска (0,560) энергичность (0,906) удовлетворенность условиями труда (–0,771) удовлетворенность уровнем притязания (0,448)

*Примечание:* \* – тренеры по плаванию Тюменской области; \*\* – тренеры по плаванию Московской области; \*\*\* – в скобках указана факторная нагрузка параметра, расчеты выполнены авторами в программе SPSS 23.0.

По результатам факторного анализа, определим приоритетные параметры для исследуемых групп. У респондентов группы № 1 констатируются такие факторы как «стрессоустойчивость», «увлеченность профессиональной деятельностью», «удовлетворенность жизнью». В группе № 2 констатируются факторы: «стрессоустойчивость», «увлеченность профессиональной деятельностью», «энергичность в профессиональной деятельности». Несмотря на одинаковое название первых двух факторов в группах,

параметры, обуславливающие фиксированную в названии тенденцию, различны.

В группе № 1 содержание первого фактора составляет жизнестойкость респондентов, коррелирующая с удовлетворенностью достижениями, при этом констатируется обратная корреляция с удовлетворенностью условиями труда и взаимоотношениями с сотрудниками. Можем предполагать о наличии серьезной конкуренции в коллективе, связанной с неудовлетворенностью возможностями карьерного продвижения. Содержание второго

фактора – «увлеченность профессиональной деятельностью» – составляют параметры, характеризующие увлеченность и поглощенность деятельностью, коррелирующие с удовлетворенностью трудом.

Третий фактор, названный нами как «удовлетворенность жизнью», коррелирует с высоким уровнем мотивации и в обратной зависимости – с профессиональной ответственностью. Другими словами, чем выше заинтересованность в работе, тем ниже уровень ответственности. Действительно, при высокой заинтересованности в деятельности, у профессионалов констатируется игнорирование таких бюрократических аспектов, как заполнение документации, выполнение дополнительных требований и пр.

Первый и второй факторы, констатируемые в группе № 2, такие же, как и в группе № 1, но содержательные компоненты этих факторов отличаются. В частности, в факторе «стрессоустойчивость» в группе № 1 жизнестойкость находится в обратной корреляционной зависимости со взаимоотношениями с сотрудниками, а в группе № 2 – со взаимоотношениями с руководителем. Жизнестойкость представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром [10]. «Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания со стрессами и восприятия их как менее значимых» [10, с. 15]. В случае наличия отрицательного коэффициента корреляции констатируется следующая тенденция: при повышении конфликтности (в коллективе или с руководством) снижается уровень жизнестойкости (или одного из составляющего параметров).

Третий фактор в группе № 1 и группе № 2 назвали «удовлетворенность жизнью» и «энер-

гичность в профессиональной деятельности», соответственно. Если в первой группе показатель, демонстрирующий обратную корреляционную зависимость («профессиональная ответственность»), констатируется в ущерб деятельности, то во второй – в большей степени характеризует преодоление негативных объективных условий. В частности, вопреки негативным условиям труда тренеры берут на себя ответственность, осваивают новое, что способствует удовлетворенности уровня притязания.

Общий уровень удовлетворенности трудом в группе № 1 и группе № 2 статистически незначимо отличается (критерий Манна – Уитни), но значимые различия (при  $p \leq 0,05$ ) констатируются по следующим параметрам: «удовлетворенность жизнью»; «энергичность»; «уровень увлеченности трудом»; «удовлетворенность условиями труда».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Определяя специфику удовлетворенности трудом тренеров, работающих в северном регионе, следует отметить ряд тенденций. Во-первых, констатируется в основном высокий уровень общей удовлетворенности трудом. Во-вторых, профессиональная деятельность для данных тренеров не является контекстом развития стрессоустойчивости, поскольку уровень вовлеченности (мотивированности) респондентов – средний и ниже. В-третьих, констатируется слабая удовлетворенность возможностью должностного продвижения и заработной платой. В-четвертых, при среднем уровне энтузиазма и вовлеченности в деятельность тренеры оценивают себя как самоэффективные в профессиональной деятельности. В-пятых, для тренеров, работающих в северном регионе, характерен неблагоприятный социально-психологический климат в коллективах (отношения с коллегами). На основе данных тенденций возможно выстраивать психологическое сопровождение спортивных коллективов в северном регионе.

## Список источников

1. Мандрикова Е. Ю. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 2–22.

## References

1. Mandrikova E. Yu. Relationship Between Work Engagement, Personal Resources and Employees' Job Satisfaction // Organizational Psychology. 2012. Vol. 2. No. 4. P. 2–22. (In Russian).

2. Мальцева А. А. Анализ уровня удовлетворенности трудом спортивных тренеров // Символ науки: международный научный журнал. 2016. № 5. С. 239–242.
3. Лозовая Г. В. Удовлетворенность тренеров спортивных школ своей профессиональной деятельностью: автореферат дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2002. 16 с.
4. Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Осин Е. Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
5. Кузнецова Т. Е. Изучение потребностей тренерского состава в психологическом обеспечении спортивной подготовки // Спортивный психолог. 2017. № 1 (44). С. 15–19.
6. Марков К. К. Совершенствование личных качеств тренера в успешной спортивной деятельности // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 5. С. 295.
7. Canadas-De la Fuente G. A., Vargas C. et al. Risk Factors and Prevalence of Burnout Syndrome in the Nursing Profession // International Journal of Nursing Studies. 2015. Vol. 52. Is. 1. P. 240–249.
8. Агаджанян Н. А. Смирнов В. М. Нормальная физиология : учеб. для студентов мед. вузов. М. : Медицинское информационное агентство, 2009. 520 с.
9. Захарова Ф. А., Голокова В. С. Здоровье и спорт в условиях севера // Сибирский медицинский журнал. 2013. Т. 117. № 2. С. 84–86.
10. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. М. : Смысл, 2006. 63 с.
11. Хохлова Н. И., Уляева Л. Г., Долгова Е. Н. Наличие и специфика моббинга среди сотрудников спортивной школы // Вестн. спортивной науки. 2021. № 5. С. 66–71.
12. Шалаева В. В., Хохлова Н. И. Проектная форма в психолого-педагогическом сопровождении спортсменов-легкоатлетов // Совершенствование системы физического воспитания, спортивной тренировки, туризма, психологического сопровождения и оздоровления различных категорий населения: сб. статей XVIII Всерос. науч.-практич. конф. с междунар. уч. Surgut : СурГУ, 2019. С. 490–494. URL: <http://www.surgu.ru/attachment/22403/download/Sbornik%20Fiz-ra%20itog%2025-12-19.pdf> (дата обращения: 10.01.2023).
2. Maltseva A. A. Analiz urovnia udovletvorennosti trdom sportivnykh trenerov // Symbol of Science: International Scientific Journal. 2016. No. 5. P. 239–242. (In Russian).
3. Lozovaia G. V. Udovletvorennost trenerov sportivnykh shkol svoei professionalnoi deiatelnosti: Extended abstract of Cand. Sci. Dissertation (Psychology). Saint Petersburg, 2002. 16 p. (In Russian).
4. Ivanova T. Yu., Rasskazova E. I., Osin E. N. Structure and Diagnostic of Job Satisfaction: Development and Approbation // Organizational Psychology. 2012. Vol. 2. No. 3. P. 2–15. (In Russian).
5. Kuznetsova T. E., Tiunova O. V. A Study of Coaching Staff Needs in Psychological Ensuring of Sports Training // Sportivnyi psikholog. 2017. No. 1 (44). P. 15–19. (In Russian).
6. Markov K. K. Improving Personal Skills Coach in Successful Sports Activities // Modern Problems of Science and Education. 2017. No. 5. P. 295. (In Russian).
7. Canadas-De la Fuente G. A., Vargas C. et al. Risk Factors and Prevalence of Burnout Syndrome in the Nursing Profession // International Journal of Nursing Studies. 2015. Vol. 52. Is. 1. P. 240–249.
8. Agadzhanian N. A. Smirnov V. M. Normalnaia fiziologiia: course book for medical students. Moscow : MIA, 2009. 520 p. (In Russian).
9. Zakharova F. A., Golokova V. S. Health and Sport in Conditions of the North // The Siberian Scientific Medical Journal. 2013. Vol. 117. No. 2. P. 84–86. (In Russian).
10. Leontev D. A., Rasskazova E. I. Test zhiznesteikosti. Moscow : Smysl, 2006. 63 p. (In Russian).
11. Khokhlova N. I., Ulyaeva L. G., Dolgova E. N. The Presence and Specifics of Mobbing Among Sports School Employees // Sports Science Bulletin. 2021. No. 5. P. 66–71. (In Russian).
12. Shalaeva V. V., Khokhlova N. I. Proektnaia forma v psikhologo-pedagogicheskom soprovozhdenii sportsmenov-legkoatletov // Sovershenstvovanie sistemy fizicheskogo vospitaniia, sportivnoi trenirovki, turizma, psikhologicheskogo soprovozhdeniia i ozdovleniia razlichnykh kategorii naseleniia: collection of articles of the 8<sup>th</sup> Russian Scientific and Practical Conference with International Participants. Surgut : Surgut State University, 2019. P. 490–494. URL: <http://www.surgu.ru/attachment/22403/download/Sbornik%20Fiz-ra%20itog%2025-12-19.pdf> (accessed: 10.01.2023). (In Russian).

#### Информация об авторах

**Н. И. Хохлова** – кандидат психологических наук, доцент, член Ассоциации спортивных психологов.

**Е. О. Панова** – кандидат педагогических наук, доцент, член Ассоциации спортивных психологов.

#### Information about the authors

**Natalia I. Khokhlova** – Candidate of Sciences (Psychology), Associate Professor, Member of the Association of Sports Psychologists.

**Evgeniia O. Panova** – Candidate of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Member of the Association of Sports Psychologists.